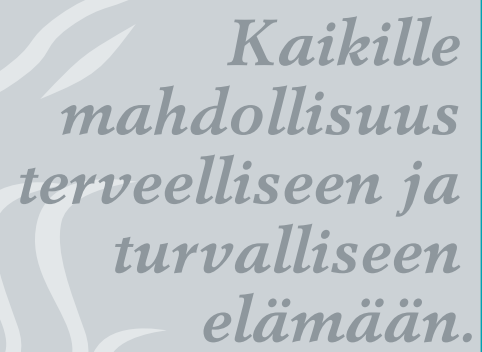


Janne Metsämäki

Perhevapaista aiheutuvien kustannusten

korvauksen kehittäminen
Selvityshenkilön raportti





*Kaikille
mahdollisuus
terveelliseen ja
turvalliseen
elämään.*

KUVAILELEHTI

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö		Julkaisun päivämäärä 20.9.2005	
Tekijät Perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvauksen kehittäminen Janne Metsämäki, oikeustieteen kandidaatti		Julkaisun laji Selvitys	
		Toimeksiantaja Sosiaali- ja terveysministeriö	
		HARE-numero ja toimielimen asettamispäivä STM066:00/2005 27.5.2005	
Julkaisun nimi Perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvauksen kehittäminen. Selvityshenkilön raportti.			
Tiivistelmä Selvityshenkilön loppuraportti sisältää ehdotuksia isien perhevapaiden käytön lisäämiseksi ja perhevapaakustannusten tasaamisen kehittämiseksi. Perhevapaita käyttävät äidit selvästi isää enemmän. Isät pitävät harvoin pidempiä perhevapaita. Perhevapaiden käytön jakautuminen aiheuttaa lisäkustannuksia erityisesti naisvaltaisten alojen työnantajille. Myös perhevapaita pitävillä työntekijöille tulee kustannuksia. Selvitystyön raportissa käydään läpi nykyiset perhevapaat, niiden käytön jakautuminen sekä niistä aiheutuvat kustannukset. Raportti sisältää yhteenvedon työnantajille tehdystä kyselystä. Selvitystyössä on käyty läpi myös syitä siihen, miksi isät eivät pidä nykyistä enempää perhevapaita. Selvityshenkilö esittää toimenpiteitä isien perhevapaiden käytön edistämiseksi perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaamiseksi sekä muutosten rahoittamiseksi. Selvityshenkilö esittää erillistä vanhempainvakuutusta, josta korvattaisiin työnantajille aiheutuvia perhevapaakustannuksia ja maksettaisiin vanhempainpäivärahat. Vanhempainpäivärahoihin esitetään korotusta ja työntajien tasausta esitetään laajennettavaksi myös sairaan lapsen hoitoajoilta maksettaviin palkkoihin. Tasauksen hakuun esitetään mahdollisuutta sähköiseen hakemiseen.			
Avainsanat: (asiasanat) Perhe-etuudet, kustannukset, perheet, etuudet			
Muut tiedot www.stm.fi			
Sarjan nimi ja numero Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2005:16		ISSN 1237-0606	ISBN 952-00-1788-7 (nid.) 952-00-1789-5 (PDF)
Kokonaissivumäärä 44	Kieli Suomi	Hinta 10,80 €	Luottamuksellisuus Julkinen
Jakaja Yliopistopaino Kustannus PL 4 (Vuorikatu 3 A) 00014 HELSINGIN YLIOPISTO Puhelin (09) 7010 2363 books@yliopistopaino.fi		Kustantaja Sosiaali- ja terveysministeriö	

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet	Utgivningsdatum 20.9.2005		
Författare Janne Metsämäki, juris kandidat	Typ av publikation		
	Uppdragsgivare Social- och hälsovårdsministeriet		
	Datum för tillsättandet av organet STM066:00/2005 27.5.2005		
Publikation Utvecklande av ersättning för kostnader till följd av familjeledigheter. Utredningsmannens rapport			
Referat Utredningsmannens slutrapport innehåller förslag till ökat utnyttjande av familjeledigheter för fäder och utveckling av kostnadsutjämning för familjeledigheter. Rätten till familjeledigheter utnyttjas i betydligt större utsträckning av mödrar än av fäder. Fäder tar sällan ut längre familjeledigheter. Fördelningen av familjeledigheter för med sig ökade kostnader för arbetsgivarna, särskilt inom kvinnodominerade branscher. Kostnader uppstår även för arbetstagare som tar ut familjeledighet. I utredningsrapporten går man igenom nuvarande familjeledigheter, hur utnyttjandet fördelar sig och vilka kostnader härmed förorsakas. Rapporten innehåller ett sammandrag av en enkät skickad till arbetsgivarna. I utredningen har man även behandlat orsaker till varför fäder inte tar ut mer familjeledighet. Utredningsmannen presenterar åtgärder för att främja utnyttjandet av familjeledigheter för fäder för att kunna utjämna kostnaderna till följd av familjeledigheter och finansiera förändringarna. Utredningsmannen föreslår en särskild föräldraförsäkring från vilken man ersätter arbetsgivarna för kostnader i samband med familjeledigheter samt utbetalar föräldradagpenning. Man föreslår att föräldradagpenningen höjs och att utjämningen av kostnaderna för arbetsgivare utvidgas till att även omfatta löner som utbetalas under tiden för vård av sjukt barn. En möjlighet att ansöka om utjämning elektroniskt föreslås också.			
Nyckelord Familjeförmåner, kostnader, familjer, förmåner			
Övriga uppgifter www.stm.fi			
Seriens namn och nummer Social- och hälsovårdsministeriets promemorior 2005:16		ISSN 1237-0606	ISBN 952-00-1788-7 (inh.) 952-00-1789-5 (PDF)
Sidoantal 44	Språk Finska	Pris 10,80 €	Sekretessgrad offentlig
Distribution och försäljning: Helsingfors Universitetsförlaget, PB 4 (Berggatan 3 A) FI-00014 HELSINGFORS UNIVERSITET Fax (09) 7010 2374, tfn (09) 7010 2363 books@yliopistopaino.fi www.yliopistopaino.fi/kirjamyynänti		Förlag Social- och hälsovårdsministeriet	

DOCUMENTATION PAGE

DOCUMENTATION PAGE

Publisher Ministry of Social Affairs and Health, Finland	Date 20 September 2005		
Author Janne Metsämäki, Master of Laws	Type of publication		
	Commissioned by Ministry of Social Affairs and Health		
	Date of appointing the organ STM066:00/2005 27 May 2005		
Title of publication Increased compensation for the costs caused by family leaves. Report by Rapporteur ad int.			
Summary The final report by the Rapporteur ad int. contains proposals for encouraging fathers to take more family leaves and developing the equalisation of the costs caused by the leaves. Mothers take family leaves clearly more often than fathers. Fathers seldom take longer family leaves. The family leaves cause extra costs in particular to the employers of female-dominated branches. Also employees taking family leaves themselves incur costs. The report looks at the present family leaves, the breakdown of their use and their costs. The report contains a summary of the questionnaire on the issue addressed to employers. The Rapporteur has also examined the reasons for why fathers do not use their right to family leaves to a greater extent than they do currently. The Rapporteur puts forward measures to promote the use of the entitlement to family leaves, to equalise their costs and to finance any changes to the system. He also proposes a specific parental insurance from which the employers would be compensated for the costs of family leaves and from which the daily allowances to parents would be paid. The Rapporteur proposes increasing the parents' allowances and extending the equalisation of employer costs to cover wages and salaries for periods of caring for a sick child. The Rapporteur proposes that it should be made possible to apply for the equalisation through an electronic application system.			
Key words Benefits, costs, families, family benefits			
Other information Internet: www.stm.fi			
Title and number of series Working Group Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2005:16		ISSN 1237-0606	ISBN 952-00-1788-7 (print) 952-00-1789-5 (PDF)
Number of pages 44	Language Finnish	Price 10.80 €	Publicity Public
Distributor/Orders Helsinki University Press PO Box 4 (Vuorikatu 3 A) FI-00014 HELSINKI UNIVERSITY, FINLAND Tel +358 9 7010 2363 books@yliopistopaino.fi		Financier Ministry of Social Affairs and Health	

Sosiaali- ja terveysministeriölle

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti minut 27.5.2005 selvityshenkilöksi selvittämään perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvauksen kehittämistä. Toimeksiannon mukaan tehtävänäni oli selvittää miten molempien vanhempien ja erityisesti isien osallistumista lasten hoitoon voitaisiin edistää. Osana selvitystyötä tuli tarkastella perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvauksen kehittämistarpeita.

Toimeksiannon taustalla on pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelma, jonka mukaan perhevapaista aiheutuvia työnantajakustannuksia tasataan nykyistä enemmän. Samapalkkaisuusohjelmaa laatinut työryhmä esitti selvityshenkilön asettamista selvittämään perhevapaiden käytön edistämistä sekä perhevapaakustannusten korvausten kehittämistä.

Toimeksiannon mukaisesti olen kartoittanut perhevapaiden nykyistä käyttöä ja erityisesti isien perhevapaiden laajemman käytön esteitä. Perhevapaakustannusten määrää on kartoitettu erillisellä kyselyllä sekä olemassa olevia tilastoja hyödyntämällä. Selvitystyön aikana olen tavannut Ruotsin vanhempainvakuutuksen kehittämistä selvittävän selvityshenkilön.

Työn aikana olen seurannut työministeriön perhevapaatyöryhmän työn etenemistä ja keskustellut em. työryhmän puheenjohtajan kanssa selvitystyöni esityksistä. Selvitystyön aikana olen kuullut keskeisiä työmarkkinajärjestöjä, Kansaneläkelaitosta, yrittäjien ja naisyrittäjien edustajia. Selvitystyöhön liittyviä laskelmia on tehty sosiaali- ja terveysministeriössä sekä Kansaneläkelaitoksessa. Olen saanut työssäni arvokasta tukea sosiaali- ja terveysministeriön eri osastojen asiantuntijoilta.

Selvitystyöni perusteella esitän toimenpidekokonaisuutta, jolla pyritään lisäämään erityisesti isien mahdollisuuksia perhevapaiden käyttöön, selkeyttämään ja parantamaan työnantajille aiheutuvien perhevapaakustannusten tasausta, varmistamaan tasauksen rahoitus sekä vähentämään myös työntekijöille perhevapaista aiheutuvia kustannuksia. Luovutan selvitystyöni raportin kunnioittavasti sosiaali- ja terveysministeriölle.

Helsingissä 15 päivänä syyskuuta 2005



Janne Metsämäki
oikeustieteen kandidaatti

Sisällys

1 TOIMEKSIANTO JA SEN TOTEUTTAMINEN	13
2 TYÖSOPIMUSLAIN MUKAISET PERHEVAPAAT	14
<i>Äitiys- ja vanhempainvapaa</i>	<i>14</i>
<i>Isyysvapaa</i>	<i>14</i>
<i>Hoitovapaa</i>	<i>15</i>
<i>Osittainen hoitovapaa</i>	<i>15</i>
<i>Sairaalan lapsen hoito.....</i>	<i>15</i>
<i>Työehtosopimusten määräykset sairaalan lapsen palkallisesta hoitovapaasta</i>	<i>15</i>
3 MIELIPITEITÄ PERHEVAPAIEN PITÄMISESTÄ JA PERHEVAPAAKUSTANNUSTEN TASAUKSESTA	17
<i>Tasa-arvobarometrin tulokset perhevapaiden käytöstä</i>	<i>17</i>
<i>Hallitusohjelma ja eduskunnan kannanotot</i>	<i>18</i>
4 PERHEVAPAIEN KÄYTTÖ.....	19
<i>Vanhempainvapaat.....</i>	<i>19</i>
<i>Sairaalan lapsen hoitovapaa.....</i>	<i>20</i>
<i>Osittainen hoitovapaa ja hoitovapaa</i>	<i>21</i>
5 MIKSI ISÄT PITÄVÄT VÄHÄN PERHEVAPAITA?.....	21
<i>Miksi isä ei pitänyt vanhempainvapaata?</i>	<i>23</i>
6 PERHEVAPAISTA AIHEUTUVIEN TYÖNANTAJAKUSTANNUSTEN SELVITTÄMINEN	23
<i>STM:n kysely työnantajakustannuksista.....</i>	<i>23</i>
<i>Perhepoliittiset vapaat</i>	<i>24</i>
<i>Työnantajalle aiheutuvat kustannukset</i>	<i>25</i>
<i>Työnantajakustannuksista tarvitaan parempaa tietoa</i>	<i>27</i>
7 PERHEPOLIITTISET SOSIAALIMENOT	28
8 PERHEVAPAISTA TYÖNANTAJILLE AIHEUTUVAT KUSTANNUKSET JA NIISTÄ NYKYISIN MAKSETTAVAT KORVAUKSET.....	28
<i>Vanhempainvapaa.....</i>	<i>28</i>
<i>Kustannuksia vähemmän jos ei palkanmaksuvelvollisuutta.....</i>	<i>29</i>
<i>Pitäisikö äitiysloman olla palkallinen kaikille?</i>	<i>29</i>
<i>Raskauden aikaiset sairauslomat</i>	<i>30</i>
<i>Vuosilomakustannukset</i>	<i>30</i>
<i>Sairaalan lapsen hoito.....</i>	<i>31</i>
<i>Sijaisen palkkaaminen ja perehdyttäminen.....</i>	<i>32</i>
9 RUOTSIN VANHEMPAINVAKUUTUS	32

10 PERHEVAPAAKUSTANNUKSIA ON TASATTAVA LISÄÄ.....	33
<i>Naiset käyttävät selvästi enemmän perhevapaita.....</i>	<i>33</i>
<i>Korvauksia parannettiin vuonna 2005.....</i>	<i>33</i>
<i>Isät käyttämään perhevapaitaan.....</i>	<i>34</i>
<i>Lastenhoitovapaiden käytön epätasainen jakautuminen vaikuttaa naisten työmarkkina- asemaan.....</i>	<i>34</i>
11 SELVITYSHENKILÖN ESITYKSET	34
<i>1. Perhevapaalainsäädännön kehittäminen</i>	<i>36</i>
<i>2. Muut toimenpiteet isien perhevapaiden käytön lisäämiseksi</i>	<i>36</i>
<i>3. Kustannusten tasauksen kehittäminen.....</i>	<i>37</i>
<i>4. Esitysten kustannukset ja rahoitus</i>	<i>38</i>
KIRJALLISUUTTA	40
LIITTEET.....	41

1 TOIMEKSIANTO JA SEN TOTEUTTAMINEN

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 27.5.2005 tekemällään päätöksellä oikeustieteen kandidaatti Janne Metsämäen selvityshenkilöksi tehtävänänsä selvittää perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvauksen kehittämistä. Toimeksiannon mukaan selvityshenkilön tuli selvittää miten molempien vanhempien ja erityisesti isien osallistumista lasten hoitoon voitaisiin edistää. Osana selvitystyötä tuli tarkastella perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvauksen kehittämistarpeita. Toimikaudeksi määrättiin 1.6.2005 – 15.9.2005.

Toimeksiannossa viitattiin pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelmaan, jonka mukaan perhevapaista aiheutuvia työnantajakustannuksia tasataan nykyistä enemmän. Selvitystyön taustalla oli samapalkkaisuusohjelmaa laatineen työryhmän esitys selvityshenkilön asettamisesta selvittämään perhevapaiden käytön edistämistä sekä perhevapaakustannusten korvauksen kehittämistä. Toimeksiannossa viitattiin myös työministeriön asettamaan työryhmään, joka arvioi työn ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevan lainsäädännön toimivuutta.

Selvityshenkilön tehtävänä oli kartoittaa perhevapaiden käytön nykyinen jakautuminen ja työnantajille sekä työntekijöille perhevapaista aiheutuvat kustannukset. Tehtävänä oli laatia esitys, joka edistää molempien vanhempien osallistumista lastenhoitoon siten, että lasten hoidosta aiheutuva vastuu jakautuu tasapuolisemmin äitien ja isien kesken ja lasten hoidosta aiheutuvat kustannukset oikeudenmukaisemmin eri alojen työnantajien kesken.

Toimeksiannon taustamuistiossa todettiin, että perhevapaiden käyttö on mahdollista sekä lapsen äidille että isälle. Valtaosan perhevapaista käyttävät kuitenkin äidit. Tästä aiheutuu kustannuksia naisvaltaisten alojen työnantajille. Muistiossa todettiin, että perhevapaiden epätasainen käyttö ja kustannusten jakautuminen heikentävät naisten työmarkkina-asemaa. Muistion mukaan tällä on vaikutuksensa myös sukupuolten välisiin palkkaeroihin.

Isien perhevapaiden käytön edistämiskeinoina taustamuistiossa mainittiin kasvatusta, koulutus ja taloudelliset kannustimet. Työnantajakustannuksista huomiota kiinnitettiin muistiossa erityisesti vanhempainvapailta kertyvien vuosilomakustannusten korvaamiseen, sairaan lapsen hoitoaikojen kustannusten korvaamiseen sekä palkallisen äitiys- ja isyysloman aiheuttamiin kustannuksiin. Selvitystyössä tuli käydä läpi myös Ruotsin vanhempainvakuutus.

Toimeksiannon mukaisesti selvitystyön aikana on kuultu työmarkkinajärjestöjä ja muita asiaan liittyviä tahoja. Työnantajille aiheutuvista kustannuksista lähetettiin kysely kaikille työnantajakeskusjärjestöille. Erilliskeskusteluja selvityksestä on käyty Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:n, Suomen yrittäjät ry:n, Yrittäjänäisten keskusliitto ry:n, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n ja AKAVA ry:n edustajien kanssa. Lisäksi on pidetty kaksi yhteiskokousta keskeisten työmarkkinajärjestöjen kanssa. Selvityshenkilö on myös keskustellut tasauksen kehittämisestä Kansaneläkelaitoksen edustajien kanssa.

Selvitystyön aikana on käyty läpi toimeksiantoon kuuluvia asioita työministeriön perhevapaalainsäädäntöä selvittävän työryhmän puheenjohtajan kanssa. Sosiaali- ja terveysministeriössä selvitystyön asioita on käsitelty epävirallisessa taustaryhmässä, jossa on ollut mukana asiantuntijoita talous- ja suunnitteluosastolta, vakuutusosastolta, perhe- ja sosiaaliosastolta sekä tasa-arvoyksiköstä. Selvityshenkilö on myös kuullut asiantuntijoita tasa-arvovaltuutetun toimistosta, Valtion taloudellisesta tutkimuskeskuksesta sekä Kansaneläkelaitoksesta. Selvitystyöhön liittyviä laskelmia ja selvityksiä on tehty sosiaali- ja terveysministeriön eri osastoilla ja Kansaneläkelaitoksessa.

Ruotsin vanhempainvakuutukseen tutustumiseksi selvityshenkilö on tehnyt matkan Tukholmaan, jossa hän tapasi Ruotsin vanhempainvakuutuksen uudistamisen selvityshenkilön Karl-Petter Thorwaldssonin.

Selvitysraportti perustuu eri tahojen ja asiantuntijoiden kanssa käytyihin keskusteluihin sekä tehtyihin selvityksiin ja laskelmiin. Selvitysraportin teksti ja esitykset ovat selvityshenkilön yksin laatimia.

2 TYÖSOPIMUSLAIN MUKAISET PERHEVAPAAT

Työntekijällä on työsopimuslain mukaan oikeus erilaisiin perhevapaisiin, joiden perusteena on lapsen hoitaminen. Perhevapaiden ajalta työntekijällä voi olla lain tai työehtosopimuksen mukaan oikeus saada vanhempainpäivärahaa, palkkaa, osittaista hoitorahaa tai lasten kotihoidon tukea.

Äitiys- ja vanhempainvapaa

Äitiys- ja vanhempainvapaan kesto on yhteensä noin 10,5 kuukautta. Äitiysraha-kausi alkaa äidin valinnan mukaan aikaisintaan 50 päivää ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Pakollista äitiysvapaata ovat kaksi viikkoa ennen laskettua aikaa ja kaksi synnytyksen jälkeistä viikkoa. Niiden aikana työntekijä ei saa tehdä työtä. Syntyvän lapsen tai äidin terveydelle riskialttiista työstä on oikeus jäädä raskausajaksi erityisäitiysvapaalle ellei työnantaja voi järjestää riskitöntä työtä. Äitiys- ja vanhempainvapaasta vain äiti voi pitää ensimmäiset noin 4 kuukautta, jonka jälkeen vanhempainvapaan voi pitää esimerkiksi isä kokonaan tai vanhemmat voivat jakaa vapaan. Vanhemmat voivat jakaa vanhempainrahakauden niin, että kumpikin pitää enintään kaksi jaksoa. Kunkin jakson on oltava vähintään 12 arkipäivän pituinen. Nykyisin vanhemmat voivat myös pitää vanhempainvapaan osa-aikaisena osa-aikatyön rinnalla (esimerkiksi äiti vapaalla aamupäivän ja isä iltapäivän).

Isyysvapaa

Lapsen isä voi saada isyysvapaata 18 arkipäivää äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana. Isyysrahakausi voidaan isän valinnan mukaan jakaa neljään jaksoon. Jaksojen vähimmäispituutta ei ole rajoitettu. Ensimmäinen isyysvapaajakso voidaan pitää lapsen syntymän yhteydessä. Vuoden 2003 alusta lähtien toteutui uusi kahden viikon isävapaa, jonka saa, jos isä käyttää vanhempainvapaasta kaksi viimeistä viikkoa.

Hoitovapaa

Työntekijällä on lisäksi oikeus hoitovapaaseen siihen asti, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaan voi käyttää joko äiti tai isä tai vanhemmat voivat jakaa sen keskenään. Hoitovapaa voidaan jakaa enintään kahteen jaksoon hoitovapaan käyttäjää kohden. Jaksojen vähimmäispituus on yksi kuukausi. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia työntekijän oikeudesta pitää kahta useampia ja kuukautta lyhyempiä hoitovapaajaksoja.

Hoitovapaa sijoittuu yleensä päivärahakausien jälkeiseen aikaan. Yhden hoitovapaajakson voi kuitenkin pitää samanaikaisesti, kun toinen vanhemmista on äitiys- tai vanhempainvapaalla. Lapsen isä voi pitää yhden, vähintään kuukauden pituisen hoitovapaajakson äidin palattua vauvan kanssa kotiin sairaalasta. Vastaavasti isän ollessa vanhempainvapaalla äiti voi jäädä hoitovapaalle.

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä (äiti tai isä) voi myös vanhempainloman jälkeen sopia työnantajan kanssa tekensä lyhennettyä työaika (osittainen hoitovapaa). Osittaiseen hoitovapaaseen on oikeus työntekijällä, joka on ollut yhdessä tai useammassa jaksossa saman työnantajan työssä yhteensä vähintään 6 kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Osittaista hoitovapaata voi saada oman lapsensa tai muun samassa taloudessa asuvan lapsen hoitamiseksi lapsen toisen kouluvuoden loppuun (heinäkuun loppuun sinä vuonna, kun toinen vuosiluokka on suoritettu). Pidenne-työn oppivelvollisuuden piirissä olevien lasten vanhemmilla oikeus osittaiseen hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin kolmannen lukuvuoden loppuun.

Osittaisella vanhempain- ja hoitovapaalla lasta voi samanaikaisesti hoitaa vain toinen vanhemmista tai huoltajista. Mahdollista kuitenkin on, että toinen vanhemmista hoitaa lasta aamupäivisin ja toinen iltapäivisin tai että vanhemmat hoitavat lasta vuoropäivin.

Sairaalan lapsen hoito

Äidillä tai isällä on lain mukaan oikeus tilapäiseen työstä poissaoloon alle 10 vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa. Poissaolo-oikeus on rajattu neljään työpäivään kutakin sairautta kohden. Lapsen vanhemmat voivat jakaa tilapäisen hoitovapaan keskenään haluamallaan tavalla. Yhtäaikaan lasta voi hoitaa vain toinen vanhemmista. Jos toinen lapsen vanhemmista on kotona ja voi hoitaa lasta, työssä olevalla ei ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen.

Lain mukaan oikeus koskee työntekijän lasta tai muuta hänen kanssaan samassa taloudessa asuvan henkilön lasta. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

Työehtosopimusten määräykset sairaalan lapsen palkallisesta hoitovapaasta

Työehtosopimuksissa on sovittu miten eri aloilla maksetaan palkkaa tilapäisen hoitovapaan ajalta. Seuraavassa on käyty läpi eri työehtosopimusten määräyksiä sairaalan lapsen hoitovapaasta:

Sopimusala	työntekijöiden lkm	vapaa
- Kaupan ala	85 000 (ns), alle 160 000	1-3 pvää
- majoitus- ja ravitsemusala	42 000	1-3 .pvää
- matkatoimisto	3 000	3 pvää
- metalliteollisuus	118 000	1-4 pvää
- metsäteollisuuden toimihenkilöt	3 100	ei määr.
- optikot	900	1-3 .pvää
- paperiteollisuuden toimihenkilöt	6 600	ei määr.
- paperiteollisuus	25 000	1-4 pvää
- puutarha-ala	6 700	1-4 pvää
- rahoitusala	27 000	1-2 pvää
- ravintolamuusikot	500	-
- sosiaalialojen järjestöt	2000 (ns)	1-3- pvää
- puhdistus- ja siivousala	33 500	1-4 pvää
- posti- ja logistiikka ala	20 000	1-3 pvää
- metsäala	6 000	1-3 pvää
- reitti- ja tilauslentoliikenne	3 500 (ns)	1-4 pvää
- tanssinopettajat	400	ei määr.
- meijerityöntekijät	3 800	1-4 pvää
- tekstiilihuoltoala	2 500	1-4 pvää
- toimihenkilöt (yleissop.)	2 100	ei määr.
- vakuutusalan toimihenkilöt	11 300	1-3 pvää
- mekaaninen metsäteollisuus	20 000	sov. ohjeessa
- tietoliikenne- ja informaatiotekniikka	4 600	1-4 pvää
- apteekkien työntekijät	2 600	1-3 pvää
- elintarvikeala	8 200	1-3/1-4 pvää
- kuorma-autoala	10 100 (ns)	1-4 pvää
- hiusala	2 200	1-2 pvää
- kemian perusteollisuus	4 200	1-4 pvää
- auto- ja konekorjaamoala	11 400	1-4 pvää
- energia-alan toimihenkilöt	5 300	ei määr.
- kirjastotyöntekijät	11 200	1-4 pvää
- journalistit	5 200	1-4 pvää
- ahtausalan ammattityöntekijät	450	1-4 pvää
- kumiteollisuus	2 000	1-4 pvää
- lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilöt	650	ei määr.
- liikenneopettajat	500	1-3 pvää
- linja-autohenkilökunta	7 400	1-4 pvää
- luottotieto- ja perintäala	800	1-2 pvää
- maaseutuelinkeino	12 600	1-4 pvää
- neuvonta-alan runkosopimus	3 500	1-3 pvää
- rakennusala	32 500 (ns), alalla 101 000)	ei määr.
- sairaankuljettajat	1 000	1-3 pvää
- sanomalehden jakajat	4 800	1-4 pvää
- teatteriala	1 200	1-3 pvää
- tekstiili- ja vaatetusteollisuus	9 000	1-4 pvää
- tekstiili- ja vaatetusteollisuuden toimihenkilöt	2 400	ei määr.
- terveyspalveluala	8 000	1-3 pvää
- yksityisen sosiaalialan palveluyksiköt	17 600	1-3 pvää
- yksityinen opetusala	17 700	1-3 pvää
- ves		1-3 pvää
- kv-tes		1-3 pvää

Tavallisin ehtomuoto on, että alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan työehtosopimuksen mukaista sairausajan palkkaa koskevan tes-määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästi, lyhyestä ja tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Tavallisesti on erikseen vielä mainittu, että ehtoa sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Sopimuksissa on usein myös seuraavia ehtoja, pöytäkirjamerkintöjä tai soveltamisohjeita:

- lapsi sairastuu kesken työpäivän
- työntekijän ilmoitusvelvollisuus
- vuorotyöehto (oikeus olla poissa vanhempien työvuorojen vaihtuessa matkaan kuluva aika)
- selvitys muiden perheenjäsenten ja hoitopaikan mahdollisuudesta hoitaa lasta
- vuosiloman ansaitseminen
- saman sairauden uusiminen
- toisen puolison tilapäinen este osallistua lapsen hoitoon
- vaikeasti sairaan lapsen hoito ja kuntoutus
- palkanmaksuvelvollisuuden ylittävä poissaolo
- soveltaminen (kehitys)vammaiseen lapseen

Tavallisin maksuaika on 3 tai 4 päivää. Useimmissa sairausajan palkan karenssia noudattavissa työehtosopimuksissa maksuaika on 4 päivää, jolloin ensimmäinen päivä on karenssipäivä. Muutamassa sopimuksessa palkanmaksuvelvollisuus on vain on 2 päivää ja muutamissa teollisuuden toimihenkilösopimuksissa määreitä ”lyhyt ja tilapäinen” ei ole tarkemmin määritelty, vaan palkanmaksuvelvollisuus on koko poissaolo-oikeuden ajalta. Poissaolo-oikeuden pituus puolestaan riippuu poissaolon syystä. Vaihtelua on myös siinä ovatko palkalliset päivät työpäiviä vai kalenteripäiviä. Kaikissa sopimuksissa ei tästä edes ollut selventävää mainintaa.

3 MIELIPITEITÄ PERHEVAPAIEN PITÄMISESTÄ JA PERHEVAPAAKUSTANNUSTEN TASAUKSESTA

Suomalaiset työmarkkinat ovat selkeästi jakautuneet sukupuolen mukaan ja miehet käyttävät lakisääteisiä perhevapaita paljon vähemmän kuin naiset. Vaikka miesten osallistuminen lastenhoitoon on vuosikymmenien kuluessa lisääntynyt jatkuvasti, on pitempien vanhempainvapaiden pitäminen edelleen isille hyvin harvinaista.

Tasa-arvobarometrin tulokset perhevapaiden käytöstä

Vuonna 2004 julkaistiin järjestyksessään kolmas tasa-arvobarometri, jota varten haastateltiin 966 naista ja 941 miestä. Tasa-arvobarometri antaa paljon tietoa yleisistä naisten ja miesten asemaa sekä tasa-arvoa koskevista asenteista.

Naisten oikeus työssäkäyntiin perhetilanteesta riippumatta hyväksytään Suomessa laajasti. Naisista 94 prosenttia ja miehistä 92 prosenttia oli kyselyssä tätä mieltä. Työnjako lastenhoidossa ei kuitenkaan ole tasavertainen. Vastaajien ylivoimainen

enemmistö (89 prosenttia sekä miehistä että naisista) oli sitä mieltä, että miesten tulisi osallistua nykyistä enemmän lastensa hoitoon ja kasvatukseen.

Miesten perhevapaiden käyttöön vaikuttavat keskeisesti työnantajan ja työtovereiden asenteet. Barometri kertoo, että yli puolet (57 %) oli sitä mieltä, että työpaikoilla ei kannusteta riittävästi miehiä käyttämään lastenhoitovapaita.

Perhevapaakustannusten tasaamisesta nykyistä enemmän nais- ja miesvaltaisten alojen kesken ollaan hyvin yksimielisiä. Naisista 87 prosenttia ja miehistä 79 prosenttia oli tätä mieltä. Jos katsotaan vain kantansa ilmaisseita, on enemmistö vielä suurempi, sillä lähes kaikki kantansa ilmaisseet kannattivat tasaamisen lisäämistä.

Kustannusten jakautumiseen vaikuttaa työmarkkinoiden voimakas jakautuminen sukupuolen mukaan. Kyselyssä selvä enemmistö halusi purkaa segregatiota. Esimerkiksi 79 prosenttia naisista ja 70 prosenttia miehistä oli sitä mieltä, että sosiaali- ja terveystalveissa tulisi olla nykyistä enemmän miehiä töissä.

Tasa-arvobarometrissa selvitettiin myös sitä, miten helppoa tai vaikeaa työpaikalta on lähteä lakisääteisille perhevapaalle. Kysymykset koskivat palkansaajien käsitteitä tilanteesta työpaikalla. Kyselyssä ei siis mitattu omakohtaisia kokemuksia.

Julkisella sektorilla arvioidaan olevan vähän vaikeuksia jäädä perhevapaalle. Myös miesten mahdollisuudet jäädä vanhempainvapaalle tai hoitovapaalle ovat vastausten mukaan helpottuneet. Sen sijaan yksityisellä sektorilla kaikkien perhevapaiden käytön koetaan olevan julkista sektoria vaikeampaa. Vaikka miesten mahdollisuudet jäädä pitemmille vapailla näyttävät helpottuneen, vain alla puolet vastaajista katsoi, ettei miehillä ole lainkaan vaikeuksia lähteä vanhempainvapaalle tai hoitovapaalle.

Yllättävää tuloksissa on se, että mahdollisuus jäädä osittaiselle hoitovapaalle näyttää sukupuolesta riippumatta olevan vaikeampaa kuin olla kokonaan poissa työstä pitkiäkin aikoja.

Isyyysvapaata pidempien vapaiden kuuluminen myös miehille on pikku hiljaa saamassa lisää hyväksyntää työpaikoilla. Kuitenkin naisten ja miesten käyttäytymiseen perhevapaiden osalta kohdistuu edelleen hyvin erilaisia odotuksia varsinkin yksityisellä sektorilla.

Hallitusohjelma ja eduskunnan kannanotot

Pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelmassa on otettu kantaa perhevapaakustannuksiin. Hallitusohjelman mukaan perhevapaista aiheutuvia työnantajakustannuksia tasataan nykyistä enemmän. Vuoden 2005 alusta työnantajalle maksettavaa vuosilomapalkkojen korvausta nostettiin 55 prosentilla. Perhevapaakustannusten tasauksen kehittäminen on otettu myös hallituksen tasa-arvo-ohjelmaan. Samapalkkaohjelmaa laatinut työryhmä esitti selvityksen tekemistä perhevapaakustannusten tasaamisesta.

Eduskunta on useaan otteeseen ottanut kantaa perhevapaakustannusten tasaukseen. Tulevaisuusvaliokunnan mietinnössä valtioneuvoston tulevaisuusselonteosta keväällä 2005 korostettiin sitä, että työelämän tasa-arvon lisäämiseksi ja mm. päät-

kätyöongelmien ratkaisemiseksi vanhemmuuden kustannuksia tulee jakaa oikeudenmukaisemmin.

Hyväksyessään tasa-arvolain uudistuksen keväällä 2005 eduskunta hyväksyi lausuman, jossa hallitusta kehoitettiin ryhtymään toimenpiteisiin vanhemmuudesta työnantajalle aiheutuvien kustannusten jakamiseksi yhteisvastuullisesti kaikkien työnantajien kesken.

4 PERHEVAPAIEN KÄYTTÖ

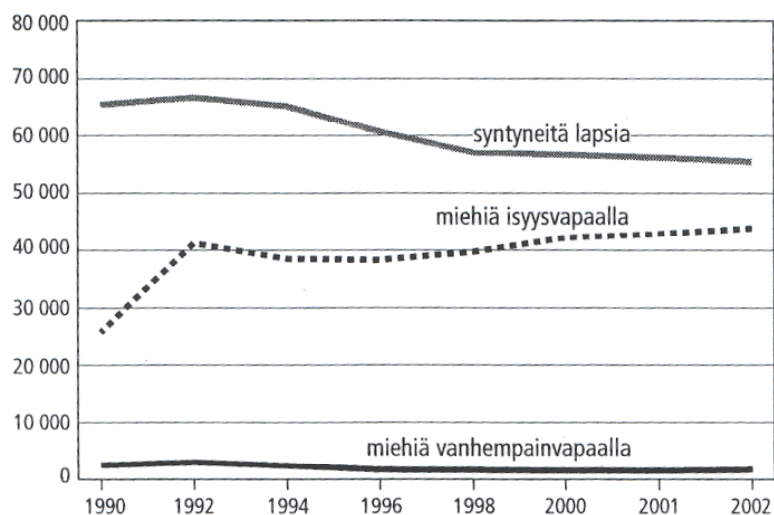
Vanhempainvapaat

Kansaneläkelaitos maksoi vuonna 2004 vanhempainpäivärahaa 98 400 äidille. Vanhempainpäivärahaa maksettiin äideille yhteensä 561 556 000 euroa. Tästä summasta maksettiin työnantajille 13,8 prosenttia eli 24 506 äidin työnantajalle. Vanhempainpäivärahaa saavia isiä vuonna 2004 oli 46 900 ja isille maksettiin yhteensä 48 845 000 euroa päivärahoja. Tästä summasta maksettiin työnantajille 6,8 prosenttia eli 3 261 isän työnantajalle. Työnantajille maksetut osuudet ovat alkuvuonna 2005 olleet samalla tasolla.

	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Vuoden aikana päivärahaa saavia äitejä	110 500	108 429	97 359	96 135	95 277	96 637	
Vähimmäismääräisiä			31 882	30 702	29 261	26 631	
Palkallisella vapaalla olleet						19 696	
Työnantajalle korvattu lomapalkkaa, äitejä			18 895	18 737	18 501	25 364	18 521
Vuoden aikana päivärahaa saavia isiä	27 338	40 267	42 924	43 590	44 624	45 605	
Vähimmäismääräisiä			1 695	1 589	1 372	1 276	
Palkallisella vapaalla olleet							
Työnantajalle korvattu lomapalkkaa, isiä			261	259	320	1 122	1 162
Äideille korvattuja päiviä, 1 000 kpl	16 502	16 341	14 599	14 536	14 258	14 488	
Työnantajalle korvattujen päivien osuus	13.1	8.9	8.5	8.7	9.2	9.5	
Vähimmäismääräisiä päiviä %	5.3	19.3	27.3	26.1	25.2	21.3	
Isille korvattuja päiviä, 1 000 kpl	406.3	606.4	632.7	657.0	718.0	793.7	
Työnantajalle korvattujen päivien osuus	3.8	3.6	8.3	8.5	9.1	9.3	
Vähimmäismääräisiä päiviä %		7.3	4.5	4.4	3.9	3.4	
Työnantajalle maksetut päivärahat, milj. euroa, äidit	80.2	57.7	57.4	61.4	66.5	72.5	
Työnantajalle maksetut päivärahat, milj. euroa, isät	0.8	1.0	1.8	2.2	2.8	3.1	
Työnantajalle korvatut lomapalkat, milj. euroa, äidit			12.93	13.26	13.2	26.14	21.07
Työnantajalle korvatut lomapalkat, milj. euroa, isät			0.07	0.07	0.08	0.29	0.31
Vanhempainvapaata jakaneita isiä	2 461	1 930	1 499	1 530	1 694	3 671	
Isyysvapaata käyttäneitä isiä	25 774	32 130	42 252	42 930	43 902	44 467	
Bonusvapaata käyttäneitä isiä						2 105	

Vanhempainrahan käyttö 1990, 1995 ja 2000-2004. Lähde: Kelan tilastot

Valtaosan perhevapaista pitävät edelleen äidit. Vanhempainpäivärahaa saaneiden isien määrä on koko ajan noussut 1970-luvulta lähtien, mutta kasvua tapahtunut lyhyen isyysrahakauden käytössä. Vaikka isillä on jo pitkään ollut mahdollisuus pitempään vanhempainvapaaseen, ei tätä oikeutta ole viime vuosina käyttänyt kuin muutama prosentti siihen oikeutetuista isistä.



Syntyneet lapset sekä isyys- ja vanhempainvapaata pitäneet miehet 1980-2002, tuhansia. Lähde: Salmi, Lammi-Taskula, 2004, 47.

Vuoden 2003 alusta isille tuli oikeus uudelleenlaiseen isyysvapaaseen niin sanottuun bonusvapaaseen. Pidentetyn isyysvapaan ehtona on, että isä on pitänyt vanhempainvapaan kaksi viimeistä viikkoa. Tällöin isä saa pitää pidentetyn isyysvapaan, jolloin yhdenjaksoinen vapaa on kuukauden mittainen. Bonusvapaata käytti vuonna 2003 2032 isää ja vuonna 2004 noin 4000 isää, mikä on noin 7 prosenttia kaikista vanhempainrahakausista. Vaikka uuden vapaan käyttö on ollut kasvussa, vapaan käyttö on kuitenkin jäänyt selvästi vähäisemmäksi kuin uudistuksen valmisteluvaiheessa arvioitiin. Hallituksen esityksessä arvioitiin alkuvaiheessa vapaata käyttävän noin 20 prosenttia isistä.

Sairaalan lapsen hoitovapaa

Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa 2003 on selvitetty alle kymmenvuotiaiden lasten vanhempien poissaoloa töistä lapsen sairauden vuoksi. Selvityksen mukaan viimeisen vuoden aikana 58 prosenttia alle kymmenvuotiaiden lasten vanhemmista oli ollut pois työstä lapsen sairauden takia. Naisista tilapäistä hoitovapaata oli käyttänyt 65 prosenttia ja miehistä 52 prosenttia.

Tilapäinen hoitovapaa

Alle kymmenvuotiaiden lasten vanhempien poissaolo töistä lapsen sairauden vuoksi

	1997, %	2003, %
Naiset	42	65
Miehet	21	52
Kaikki		58

- Naisten ja miesten välinen ero kaventunut
- Alemmat toimihenkilö- ja työntekijäisät lisänneet lapsen kanssa kotiin jäämistä
- Tilapäisen hoitovapaan käytössä merkitys saako vanhempi palkkaa vai ei

	Saa palkkaa, %	Ei saa palkkaa, %
Naiset	71	38
Miehet	60	34

Lähde: Työolotutkimus -97 ja -03, Tilastokeskus

Edellisessä työolotutkimuksessa 1997 alle kymmenvuotiaiden lasten äideistä 42 prosenttia ja isistä 21 prosenttia oli ollut pois työstä lapsen sairauden vuoksi. Tällöin kysyttiin poissaoloa kuuden kuukauden ajalta. Etenkin alemmat toimihenkilö- ja työntekijäisät ovat selvästi lisänneet sairaan lapsen vuoksi kotiin jäämistään vuodesta 1997. Tuolloin näissä sosioekonomisissa ryhmissä oli sukupuolten välillä suuri ero. Ylempien toimihenkilöiden keskuudessa isät ja äidit jäävät jotakuinkin yhtä yleisesti kotiin.

Suuri merkitys tilapäisen hoitovapaan käytössä näyttää kuitenkin olevan sillä, saako vanhempi poissaoloajaltaan palkkaa vai ei. Monissa työehtosopimuksissa ensimmäinen poissaolopäivä on palkaton.

Niistä, jotka eivät saa palkkaa tilapäisen hoitovapaan ajalta, vain 34 prosenttia on ollut kotona sairaan lapsen kanssa ja niistä isistä, jotka tietävät saavansa palkkaa, yli 60 prosenttia on ollut kotona. Äideillä vastaavat luvut olivat 38 prosenttia ja 71 prosenttia.

Työolotutkimuksessa kysyttiin, kuinka monelta päivältä maksetaan palkkaa, jos lapsen sairauden vuoksi joutuu olemaan pois töistä. Vastaajista 30 prosenttia ei tiennyt maksetaanko palkkaa vai ei ja 9 prosenttia ilmoitti, että palkkaa ei makseta, 56 prosentille maksetaan palkkaa 1 – 4 päivältä ja 5 prosentille yli 4 päivältä.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan alle kymmenvuotiaan lapsen työllisiä vanhempia on 580 000 (työvoimatutkimus 2002). Sairaana lapsen takia poissa työssä on ollut 336 000 alle kymmenvuotiaan lapsen vanhempaa.

Stakesin ja Tampereen yliopiston työn ja perheen yhdistämishankkeessa selvitettiin myös työpaikkojen suhtautumista poissaoloihin, jotka aiheutuvat sairaan lapsen hoidosta. Yleisesti uskottiin, että työtoverit hyväksyvät tilapäisen hoitovapaan käytön, kun lapsi sairastuu. Tässä ei ollut eroja miesten ja naisten välillä. Miehet oletivat jonkin verran enemmän, että johdon asenteet ovat kielteisempiä poissaololle.

Osittainen hoitovapaa ja hoitovapaa

Osittainen hoitovapaa ja hoitovapaa ovat työntekijän oikeuksia, joiden ajalta työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa. Niiltä ajoilta ei myöskään kerry oikeutta vuosilomaan. Vapaita käyttävät ovat valtaosin äitejä. Kelan tilastojen mukaan elokuussa 2005 lasten kotihoidontukea sai runsaat 70 000 äitiä ja vajaa 2 500 isää. Osittaista hoitorahaa sai runsaat 5 700 äitiä ja noin 200 isää.

5 MIKSI ISÄT PITÄVÄT VÄHÄN PERHEVAPAITA?

Vastaava tutkija Pentti Takala on selvittänyt tutkimuksessaan (Kelan tutkimusosasto, sosiaali- ja terveysturvan selosteita 43/2005) isien perhevapaiden käyttöä ja syitä siihen miksi isät eivät käytä nykyistä enempää perhevapaita.

Takalan tutkimuksen mukaan isien perhevapaiden käyttöön vaikuttavat isien ikä, koulutus ja tulotaso. Isien ikä ei kovin paljon vaihdellut käytetyn perhevapaan mukaan, mutta isyysvapaan käyttäjät olivat kuitenkin hieman nuorempia kuin vanhempainvapaan ja bonusvapaan käyttäjät. Vanhempainvapaan ja bonusvapaan

käyttäjissä oli enemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita kuin vain isyysvapaalla olleissa. Myös puolison koulutuksessa näkyi sama ero siten, että isyysvapaalla olleiden isien puolisoista 21 prosenttia oli suorittanut korkeakoulututkinnon kun osuus muissa ryhmissä oli 41 prosenttia. Takalan mukaan myös muissa tutkimuksissa on havaittu, että isän ja äidin koulutuksella on myönteinen vaikutus isien perhevapaiden käyttöön.

Vanhempainrahan saajat olivat tutkimuksen mukaan hieman parempituloisia kuin isyysrahan saajat. Bonusrahan saajat olivat selvästi parempituloisia kuin isyysrahan saajat.

Isyysvapaata käyttävät paljon myös työntekijäammateissa olevat. Vanhempainvapaan ja erityisesti bonusvapaan käyttäjissä oli selvästi useammin ylempiä toimihenkilöitä kuin isyysvapaan käyttäjissä.

Perhevapaiden käytön jakautuminen ammatin ja ammattiaseman mukaan.

Ammatti tai ammattiasema	Bonusvapaa	Isyysvapaa	Vanhempainvapaa	Työllinen työvoima*
Maatalousyrittäjä	2,9	2,8	3,2	4,5
Muu yrittäjä	4,4	6,0	6,4	11,3
Palkansaaja				
- Tekninen työ	26,4	21,3	24,9	16,4
- Terveystyö	6,3	3,4	7,5	2,6
- Hallinto- ja toimistotyö	15,2	7,5	10,8	12,1
- Kaupallinen työ	5,9	7,6	6,2	7,5
- Maa- ja metsätaloustyö	1,2	1,3	1,4	1,9
- Kuljetustyö	5,7	6,8	5,6	6,6
- Teollinen työ	23,8	33,8	26,1	30,3
- Palvelutyö	8,3	6,9	7,8	6,7
Kaikki	100 (1 933)	100 (32 357)	100 (987)	100

*Osuus miespuolisesta 15-16-vuotiaasta työllisestä työvoimasta vuonna 2003.

Isän perhevapaiden käyttö sekä miespuolinen työllinen työvoima ammatin ja ammattiaseman mukaan vuonna 2003 (%.) Lähde: Takala 2005, 8.

Yrittäjäsät käyttivät vuonna 2003 selvästi osuuttaan vähemmän perhevapaita. Palkansaajista teknistä työtä tekevät käyttivät selvästi väestöosuuttaan enemmän perhevapaita. Näin oli myös terveydenhuoltoalan ammattiteissa. sekä lievemmin hallinto- ja toimistotyössä. Sen sijaan teollisessa työssä työskentelevät isät pitivät paljon isyysvapaata, mutta bonus- ja vanhempainvapaan käyttö oli heidän väestöosuuttaan vähäisempää.

Miesten perhevapaiden käyttö vaihtelee myös yrityksen toimialan mukaan samaan tapaan kuin isien ammatin mukaan. Bonusvapaan käyttäjiä oli suhteellisesti enemmän tietoliikennealalla, rahoitus- ja vakuutus-toiminnassa sekä liike-elämässä. Isyysvapaa taas oli teollisuuden ja rakentamisen alalla suositumpi. Vanhempainvapaan jakaneet isät olivat useammin julkisen sektorin palveluksessa kuin muut isät.

Työpaikan koko ei merkittävästi vaikuttanut perhevapaiden käyttöön. Vanhempainvapaan jakajia oli eniten enintään 20 hengen työpaikoilla, mitä voi pitää jonkin verran yllättävänä.

Työpaikan naisvaltaisuus vaikutti myös jonkin verran lisäävästi vanhempainvapaiden käyttöön, mutta ei kuitenkaan merkittävästi.

Perhevapaita käyttäneiden oli yleensä helppo sopia vapaan pitämisestä työnantajan kanssa ja myös työtoverien suhtautuminen vapaiden pitämiseen oli yleensä myönteistä. Joidenkin isien kohdalla oli kuitenkin suhtautuminen ollut kielteisempää. Syynä kielteisyyteen oli ollut muun muassa vaikeus saada sijaisia tai työn sesonkiluonteisuus. Nämäkin isät olivat kuitenkin pitäneet vapaan.

Miksi isä ei pitänyt vanhempainvapaata?

Takalan tutkimuksessa selvitettiin myös pelkästään isyysvapaata pitäneiltä isiltä syitä siihen, miksi he eivät olleet jakaneet vanhempainvapaata. Selvästi yleisin syy oli taloudellinen. Tämän vastauksen antoi yli puolet vastaajista. Vastaus kertoo siitä, että isillä on usein suurempi palkka kuin äidillä, mikä voi vaikuttaa harkintaan. Toisaalta Stakesin kyselyn mukaan niistä isistä, jotka arvelivat talouden kärsivän vanhempainvapaan pitämisestä, vain puolet oli tehnyt asiasta laskelmia.

Toiseksi tärkein syy oli se, että vapaan pitäminen voisi haitata työuraa tai työtehtäviä. Lisäksi pidettiin ongelmana sitä, että vapaan ajankohtaa ei voi valita riittävän joustavasti.

Tiedon puute perhevapaista voi myös edelleen jossain määrin vaikuttaa isien perhevapaiden käyttöön. Takalan tutkimukseen vastanneista 64 prosenttia ei ollut saanut riittävästi tietoa bonusvapaasta ennen lapsen syntymää. Muista perhevapaista ei riittävää tietoa ollut saanut 42 prosenttia vastaajista.

Isien vähäiseen vanhempainvapaan käyttöön voi syynä olla myös asenteissa, joiden mukaan perinteiseen sukupuolten väliseen työnjakoon lapsenhoidossa eivät kuulu isien pitkät vanhempainvapaat. Myös äitien asenteet vaikuttavat isien vanhempainvapaan käyttöön.

6 PERHEVAPAISTA AIHEUTUVIEN TYÖNANTAJAKUSTANNUSTEN SELVITTÄMINEN

STM:n kysely työntantajakustannuksista

Sosiaali- ja terveysministeriön vakuutusosaston työttömyys- ja sairausvakuutusyksikkö pyysi 13.10.2004 tietoja perhevapaista aiheutuvista työntantajakustannuksista kustannusten muodostumisen selvittämistä varten. Kysely lähetettiin seuraaville taholle:

Teollisuuden työntajat
 Palvelutyöntajat
 Suomen Yrittäjät
 Maa- ja metsätaloustuottajien Keskusliitto MTK ry.
 Kunnallinen työmarkkinalaitos
 Valtion työmarkkinalaitos
 Kirkon sopimusvaltuuskunta

Sosiaali- ja terveysministeriö uudisti kyselyn kesällä 2005 tätä selvitystä varten. Seuraavassa yhteenvedoa kyselyn tuloksista.

Perhepoliittiset vapaat

Valtion työmarkkinalaitos

- Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden käyttäjiä oli vuonna 2003 yhteensä 5 200 etuudensaajaa, joista naisia 3 200 ja miehiä 2 000. Valtaosan vanhempainvapaista pitivät äidit.
- Hoitovapaan, osittaisen hoitovapaan sekä tilapäisen hoitovapaan käyttäjiä oli yhteensä 13 213 (10,6 % koko henkilöstömäärästä), joista naisia 8 559 (14,2 % naisten osuudesta henkilöstömäärässä) ja miehiä 4 654 (7,3 % miesten osuudesta henkilöstömäärästä)

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK (yhdistetty vastaus PT ja TT)

Vastauksen tiedot kerätty 55 000 naisesta ja 88 000 miehestä saaduista tiedoista

- Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden käyttö:
Naiset käyttivät näihin vapaisiin keskimäärin 5,9 % teoreettisesta säännöllisestä työajasta, miehet 0,4. Henkilöä kohden naisilla oli ot-sikkoaiheen poissaoloja keskimäärin 109 tuntia ja miehillä 7 tuntia vuodessa.
- Hoitovapaan, osittaisen hoitovapaan sekä tilapäisen hoitovapaan käyttö
Ei eroteltavissa edellisen kohdan tiedoista

Kunnallinen työmarkkinalaitos

- äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden käyttö
Kuntasektorilla ei kerätä tilastotietoja perhevapaista tai muista poissaoloista. Sijaisuuksia ja määräaikaista työsuhteita koskevasta kyselystä saadun tiedon mukaan vuonna 2003 5 500-7 000 henkilöllä sijaisuus perustui perhevapaaseen.
- Hoitovapaan, osittaisen hoitovapaan sekä tilapäisen hoitovapaan käyttö
Osittaisella hoitovapaalla oli vuonna 2003 8 300 henkilöä, joista naisia 8 000. Tilapäisestä hoitovapaasta ei tietoja.

MTK

- äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden käyttö
Ei saatavissa tietoa
- Hoitovapaan, osittaisen hoitovapaan sekä tilapäisen hoitovapaan käyttö
Ei saatavissa tietoa

Kirkon sopimusvaltuuskunta

- äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden käyttö
Ei saatavissa tietoa
- Hoitovapaan, osittaisen hoitovapaan sekä tilapäisen hoitovapaan käyttö
Ei saatavissa tietoa

Työnantajalle aiheutuvat kustannukset

Valtion työmarkkinalaitos

- Äitiysloman palkkakustannukset olivat vuonna 2003 nettona 7,5 miljoonaa euroa, jonka lisäksi sosiaaliturva- ym. työvoimakustannusten prosentti 27. Keskimääräisestä vakuutetulle maksetusta palkasta ei ilmoitusta.
- Ei tilastotietoa sairauspoissaoloista raskausaikana, vastannee yleistä (v. 2003 8,7 työpäivää/henkilötyövuosi)
- Tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan palkkaa, kuitenkin enintään kolmelta työpäivältä. Palkan suuruus sama kuin työntekijän/virkamiehen oman sairausloman ajalta.
Vuonna 2003 tilapäisen hoitovapaan kustannus oli yhteensä arviolta 3,5 miljoonaa euroa, jonka lisäksi sosiaaliturva- ym. työvoimakustannuksia 27 prosenttia.
- Lomapalkasta ja lomarahasta aiheutuva kustannus äitiys- ja vanhempainvapaan ajalta yhteensä 6,222 miljoonaa euroa, josta sosiaaliturvamaksuja 1,323 miljoonaa euroa. Ei eritelty todellista jäljelle jäävää kustannusta Kansaneläkelaitokselta saadun korvauksen jälkeen.

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK (yhdistetty vastaus PT ja TT)

Vastauksen tiedot kerätty 55 000 naisesta ja 88 000 miehestä saaduista tiedoista

- Palkanmaksuvelvollisuus, palkkakustannus, keskimääräinen vakuutetulle maksettu palkka vaihtelee sopimusaloittain. Palkallisen vapaan kesto vaihtelee 1-3 kuukauden välillä. (Liitteenä yhteenvetotaulukko)
Keskimääräinen kuukausipalkka vastauksen sopimusaloilla 2733,8 euroa kuukaudessa.
- Sairauslomien yleisyys raskausaikana ja sairausloman palkallisuus.
Ei erikseen kerättyä tietoa.
Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus tilapäisen hoitovapaan vaihtelee sopimusaloittain. Enimmillään neljä päivää.
- Vanhempainvapaiden ajalta kertyneen lomapalkka- tai lomakorvausoikeuden kustannukset.
Ei ilmoitettua tietoa.

Kunnallinen työmarkkinalaitos

- Äitiysvapaan 72 ensimmäiseltä arkipäivältä maksetaan varsinainen palkka.
Kuntasektorin työvoimakustannustutkimuksen mukaan lapsen syntymään ja hoitoon liittyvän poissaoloajan palkat olivat vuonna 2000 0,5 prosenttia palkkasummasta. Vuoden 2005 tasolla kustannus olisi 62,5 miljoonaa euroa vuodessa. Sivukulut mukaan lukien summa on yhteensä 81,5 miljoonaa euroa.
- Sairauslomien yleisyys raskausaikana ja sairausloman palkallisuus.
Ei ilmoitettua tietoa.
- Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus tilapäisen hoitovapaan ajalta.
Tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan varsinainen palkka enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä. Arvio tilapäisen hoitovapaan palkkakustannuksista 9 miljoonaa euroa vuoden 2004 palkkatasossa.
- Vanhempainvapaiden ajalta kertyneen lomapalkka- tai lomakorvausoikeuden kustannukset.
Ei ilmoitettua tietoa.

MTK

- Äitiysvapaan alkamisesta lukien 30 päivää, jos työsuhte jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä. Erillistä tilastoa ei käytössä palkkakustannuksen suuruudesta. Sopimusalojen keskipalkalla laskettuna palkkakustannus sivukuluineen 1 743 euroa, josta arvioitu Kansaneläkelaitoksen maksama korvaus 894 euroa, työnantajakustannus 849 euroa.
- Sairauslomien yleisyydestä raskausaikana ei erikseen kerättyä tilastotietoa. Arvio on, että raskausaikaiset sairauspoissaolot yleisempiä kuin sairauspoissaolot muutoin. Palkanmaksussa noudatetaan yleisiä sairausajan palkanmaksun säännöksiä.
- Tilapäisen hoitovapaan ajalta palkka maksetaan enintään 4 päivän jaksoon sisältyviltä työpäiviltä. Jos työntekijän työsuhte on kestänyt alle 10 kuukautta, ko. neljän päivän ensimmäinen päivä on palkaton omavastuupäivä.
- Vanhempainvapaiden ajalta kertyneen lomapalkka- tai lomakorvausoikeuden kustannukset.
Ei ilmoitettua tietoa.

Kirkon sopimusvaltuuskunta

- Palkka maksetaan äitiysvapaan ensimmäiseltä 72 päivästä, jos palvelussuhde samaan seurakuntaan kestänyt vähintään 60 kalenteripäivää ennen perhevapaan alkua.
Tietoa ei kerätä keskimääräisestä maksetusta palkasta.
- Ei kerätä tietoa sairausloman yleisyydestä raskausaikana.
- Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus tilapäisen hoitovapaan ajalta.
Palkka maksetaan kahdelta päivästä.
- Vanhempainvapaiden ajalta kertyneen lomapalkka- tai lomakorvausoikeuden kustannukset.
Tietoa ei kerätä.

Suomen yrittäjät

- Äitiysvapaan ajalta palkkaa maksaville työnantajille jää korvaamatta päivärahan yli menevä osuus palkasta sekä sivukulut eli yhteensä 67 miljoonaa euroa.
- Raskauden aikaisiksi sairauslomiksi on arvioitu 3 viikkoa, josta kustannukset yhteensä 77 miljoonaa euroa.
- Lasten sairauksista aiheutuvien sairauspoissaolojen arvioiminen on vaikeaa. Lähtökohdaksi otettu STM:n arvio 60 miljoonan euron kustannuksista.
- Työnantajien kokonaiskustannuksiksi arvioitu 155 miljoonaa euroa. Kun otetaan huomioon se, että osa työnantajista ei hae korvauksia, jää nykymallissa korvaamatta 121 miljoonaa euroa.
- Sijaisen perehdyttämisestä, äidin töihin paluusta sekä mm. raskauden aikaisista lääkärintarkastuksista aiheutuvia kustannuksia ei ole arvioitu.
- Yhteensä Suomen yrittäjien mukaan työnantajakustannusten korvaamiseen tarvittaisiin 325 miljoonaa euroa lisää. Tämä olisi noin 0,6 prosenttia kokonaispalkkakustannuksista.

Työnantajakustannuksista tarvitaan parempaa tietoa

Työnantajien perhevapaakustannusten tilastointi on tällä hetkellä puutteellista. Tilastokeskuksessa on meneillään hanke, jossa pyritään saamaan parempaa tietoa muun muassa työnantajien perhevapaakustannuksista. Tämän hankkeen tietoja saadaan kuitenkin vasta vuoden 2006 aikana. Tietoa on nykyisin saatavilla eri alojen työvoimakustannustutkimuksista.

Yksityisellä sektorilla sairauspoissaolojen ja lapsen syntymästä aiheutuvien kustannusten määrä vuonna 2000 vaihteli sektoreittain 1-3 prosentin välillä. Erillistä tietoa lapsen syntymästä aiheutuvista kustannuksista ei ole julkaistu. Kuntasektorilla lapsenhoidosta aiheutuvat työvoimakustannukset alenivat 0,41 prosentista 0,37 prosenttiin vuodesta 1996 vuoteen 2000. Valtiolla lapsen syntymän ja hoidon ajalta maksettujen palkkojen osuus oli vuonna 1985 0,5 prosenttia. Osuus aleni 0,2 prosenttiin vuoteen 2003 mennessä. Vertailun vuoksi vuonna 2003 sairausajan palkat muodostivat 3,6 prosenttia ja vuosiloma-ajan palkat 14,7 prosenttia valtion työvoimakustannuksista.

Perhevapaiden työvoimakustannuksia on tarkasteltu sosiaali- ja terveysministeriön pilottihankkeessa, joka arvioi talousarvion sukupuolivaikutuksia. Hankkeen raportissa todetaan, että lapsiperheiden, äitien ja isien määrä on väestön ikääntymisen myötä vähentynyt työmarkkinoilla, mikä on alentanut perhevapaista aiheutuvia keskimääräisiä kustannuksia työnantajille. Kustannusten todellisesta jakautumisesta ei ole kuitenkaan tietoa. Raportin mukaan työvoimakustannustilastojen tietosisältöä ja aineistojen käyttöä tulee kehittää, jotta lastenhoidosta aiheutuvia kustannuksia voidaan paremmin seurata. Nykyisten työvoimakustannustilastojen suurimpana ongelmana on sukupuolivaikutusten näkökulmasta se, etteivät tilastot sisällä tietoja palkallisten vapaiden käytöstä henkilöiden vaan ainoastaan yrityksen kokonaiskustannusten näkökulmasta. Lisäksi tilastoihin eivät sisälly pienet yrityk-

set, joissa poissaolot voivat aiheuttaa suhteessa suurempia kustannuksia kuin suurissa yrityksissä.

7 PERHEPOLIITTISET SOSIAALIMENOT

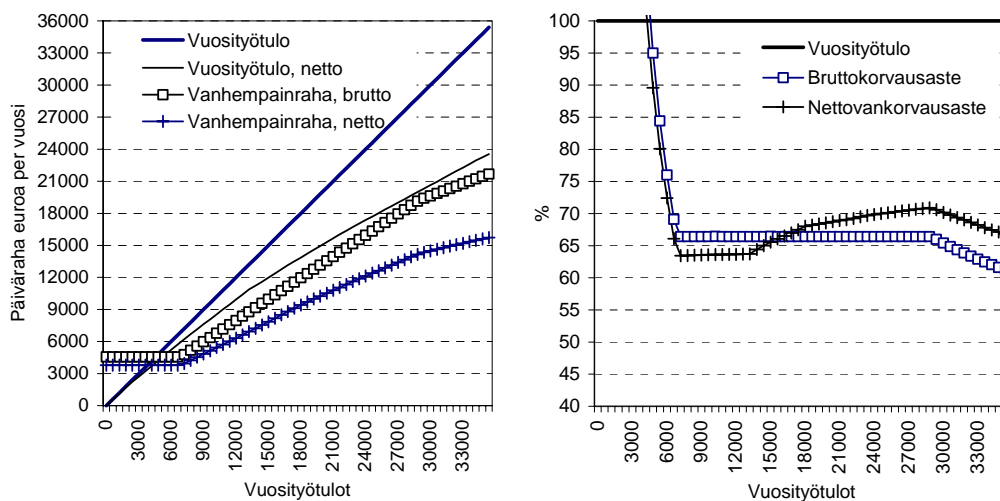
Perheisiin ja lapsiin kohdistuvia sosiaalimenoja oli Suomessa vuonna 2003 EU:n luokituksen mukaan yhteensä 4 281 miljoonaa euroa. Näistä menoista palveluihin käytettiin 44 prosenttia ja toimeentuloturvaan noin 56 prosenttia. Lapsilisiin ja lasten päivähoidon käyttöön käytettiin yhteensä yli 60 prosenttia menoista. Nämä menot rahoitettiin valtion ja kuntien varoista ja lisäksi päivähoidossa osittain myös asiakasmaksuilla. Vanhempainpäivärahoihin käytettiin 13,3 prosenttia menoista. Päivärahat rahoitetaan työnantajien ja vakuutettujen maksuilla sekä valtion osuudella.

Lapsiperheiden palvelujen ja toimeentulon kannalta suurimmat menoerät ovat siis lapsilisät ja päivähoidon. Verovaroilla rahoitettavat päivähoidopalvelut ovat merkittävä panostus työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseen. Näiden palvelujen avulla mahdollistetaan pienten lasten vanhempien työssäkäynti. Nämäkin kustannukset on pidettävä mielessä, kun keskustellaan perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaamisesta ja tasauksen rahoittamisesta.

8 PERHEVAPAISTA TYÖNANTAJILLE AIHEUTUVAT KUSTANNUKSET JA NIISTÄ NYKYISIN MAKSETTAVAT KORVAUKSET

Vanhempainvapaa

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta työntekijä saa Kelalta sairausvakuutuslain nojalla päivärahaa, joka pääsäännön mukaan lasketaan työntekijän verotuksessa vahvistettujen työtulojen mukaan. Päivärahat ovat pieni- ja keskituloisilla noin 65-70 prosenttia työtuloista ja tätä suuremmista tuloista vähemmän. Päivärahat kustannetaan kaikkien työnantajien ja vakuutettujen maksamista sairausvakuutusmaksuista. Vuonna 2004 vanhempainpäivärahaa sai 145 300 henkilöä.



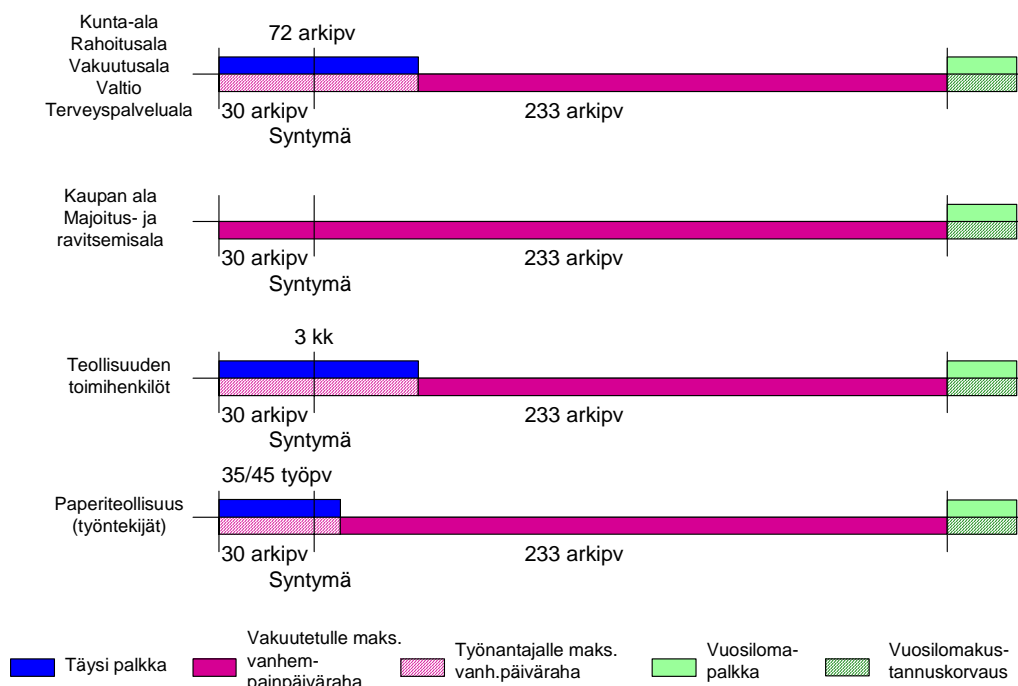
Vanhempainpäivärahan brutto- ja nettopäiväraha sekä päivärahan brutto- ja nettokorvausasteet eri vuosityötulojen tasolla, vuoden 2005 etuusperusteet. Lähde: TUJA-mallilaskelmat

Vanhempainpäivärahojen suhteellisen matala taso aiheuttaa sen, että näiltä vapailta palkkaa maksavat työnantajat eivät saa kaikkia kustannuksia takaisin Kelasta. Samoin työntekijöille aiheutuu kustannuksia perhevapaista, varsinkin niiltä ajoilta, joilta työnantaja ei maksa palkkaa. Korvaustason mataluus vähentää tutkimusten mukaan erityisesti isien halukkuutta pitää pitempiä vanhempainvapaista.

Kustannuksia vähemmän jos ei palkanmaksuvelvollisuutta

Työsopimuslain mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan tai eri hoitovapaiden ajalta. Useimpien alojen työehtosopimuksissa on kuitenkin sovittu palkanmaksusta äitiysvapaan ajalta. Palkanmaksujaksot ovat yleisemmin muutamasta viikosta pariin kuukauteen. Pisin sopimusten mukainen maksujakso on 3 kuukautta (72 arkipäivää). Kaikissa sopimuksissa ei kuitenkaan ole sovittu palkallisesta äitiysvapaajaksosta, esimerkiksi naisvaltaisen Palvelualan ammattiliiton PAM:n sopimusaloilla ei muutamia pienempiä sopimuksia lukuun ottamatta ole lainkaan palkallista äitiysvapaa-aikaa.

Esimerkkejä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta ammattialoittain



Isyysvapaiden palkallisuudesta on sovittu joissakin työehtosopimuksissa. Lisäksi työnantajakohtaisesti työntekijöillä voi olla oikeus palkalliseen isyys- tai vanhempainvapaaseen.

Pitäisikö äitiysloman olla palkallinen kaikille?

Palkalliselta äitiys- ja vanhempainvapaa-jaksolta työnantaja saa Kelalta samalle ajalle lasketut päivärahat, joten tältä ajalta työnantajan kustannukset jäävät noin 30-35 prosenttiin palkasta. Lisäksi työnantajan maksettavaksi tulevat palkan sivukulut.

Pakollista äitiysvapaata ovat kaksi viikkoa ennen laskettua aikaa ja kaksi synnytyksen jälkeistä viikkoa. Niiden aikana työntekijä ei saa tehdä työtä. Kaikilla aloilla äitiysvapaasta edes pakollinen aika ei ole palkallista. Suomi on sitoutunut erilaisilla kansainvälisillä sopimuksilla sekä EY-oikeuden kautta edistämään edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa ja estämään naisten syrjintää.

Kysymys äitiysvapaan palkallisuudesta suhteessa em. sopimuksiin ei ole ollut yksittäisenä oikeustapauksena ratkaistavana. EY-oikeuden perusteella äitiysloman ajalle on taattava palkka tai muu korvaus, joka ei saa alittaa vastaavaa sairausajan korvausta. Äitiysvapaa ei myöskään saa estää sopimusten mukaisten palkankorotusten saamista. Äitiysvapaa on myös otettava huomioon työssäoloajan veroisena aikana laskettaessa työkokemukseen ja työntekoon perustuvia palkanlisäjä.

Äitiysvapaan palkallisuudesta on sovittu eri aloilla työehtosopimuksilla. Palkanmaksuvelvollisuus tulisikin ratkaista ensisijassa tulevista työehtosopimusneuvotteluissa niillä aloilla, joilla palkallista äitiysvapaata ei vielä ole. Vanhempainpäivärahojen korottaminen tämän selvityksen ehdotusten mukaisesti lisäisi työnantajille maksettavaa tasausta ja parantaisi todennäköisesti mahdollisuuksia sopia asiasta alakohtaisesti.

Raskauden aikaiset sairauslomat

Monet odottavat äidit joutuvat pitämään sairauslomia raskausaikana jo ennen äitiysvapaan alkamista. Tällöin työnantaja on velvollinen maksamaan työehtosopimusten määräysten mukaan sairausajan palkkaa. Työnantaja voi saada sairausajan kohdistuvat päivärahat, mutta vasta sairausvakuutuksen 9 päivän omavastuuajan jälkeen. Tarkkoja tietoja raskauden aikaisista poissaoloista ei ole. Tilastojen perusteella on kuitenkin pääteltävissä, että odottavat äidit eivät sairasta keskimääräistä enempää odotusaikana. Valtion työntekijöistä raskaana olevilla naisilla on arvioitu olevan sairauspoissaoloja ennen äitiysvapaata 8,7 päivää, mikä vastaa keskimääräistä sairastavuutta. Raskauden aikaisten sairauspoissaolojen osalta voi olla vaikea määrittellä mitkä poissaolot johtuvat raskaudesta ja mitkä muista syistä.

Joillakin aloilla työolosuhteet voivat olla sellaiset, että raskaana työskentely ei ole mahdollista. Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus saada ennen synnytystä erityisäitiysrahaa, jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä hänelle voida järjestää muuta, hänen terveydelliset edellytyksensä huomioon ottaen sopivaa työtä.

Vuosilomakustannukset

Työsopimuslain mukaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa rinnastetaan työssäolopäiviin vuosiloman karttumista laskettaessa. Työnantajan on myös näiden vapaiden perusteella maksettava toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa vuosiloman palkka ja lomarahaa tai jos määräaikainen työsuhte päättyy, vuosilomakorvaus. Sen sijaan alle 3-vuotiaan lapsen hoitovapaa-ajalta ei kerry vuosilomaoikeutta eikä työnantajalle aiheudu kustannuksia tältä osin.

Työnantajat voivat hakea Kelalta korvausta perhevapaiden ajalta kertyneen vuosiloman palkan tai lomakorvauksen kustannuksiin. Korvausta maksetaan 2,5 päivältä jokaiselta sellaiselta äitiys- ja vanhempainvapaan aikaiselta kalenterikuukaudel-

ta, jolta vuosilomaa on kertynyt. Korvausta korotettiin merkittävästi vuoden 2005 alusta siten, että korvaus on päivää kohti 1,55 kertaa työntekijän äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan suuruinen.

Vanhempainvapailta kertyvien vuosilomien kustannusten tasaukseen liittyy myös se, että työnantajan ei tarvitse maksaa vuosilomapalkasta sotu-maksuja (kansaneläke ja sairausvakuutusmaksut).

Vuosilomakustannusten tasaus on ollut käytössä vuodesta 1995 lähtien, mutta sitä on käytetty vähemmän kuin siihen on varattu määrärahoja. Rahat korvaukseen kerätään kaikkien alojen työnantajien sairausvakuutusmaksulla. Viime vuosina käyttö on lisääntynyt, kun hakemusmenettelyä on helpotettu ja tieto asiasta on levinnyt. Vuonna 2003 korvauksia maksettiin yli 26 000 henkilön vuosilomakustannuksista. Heistä runsas 1000 oli isiä. Korvauksia maksettiin yhteensä 26,4 miljoonaa vuonna 2003. Vuonna 2004 korvauksia maksettiin kuitenkin 21,4 miljoonaa euroa, mikä oli vähemmän kuin edellisellä vuonna. Tasauksen korottaminen tämän vuoden alusta ei näytä vielä vaikuttaneen korvausmenoja lisäävästi. Heinäkuun 2005 loppuun mennessä vuosilomakustannuksia oli maksettu työnantajille 12,1 miljoonaa euroa.

Vuosilomakustannusten tasausmahdollisuus ei edelleenkään ole kaikkien siihen oikeutettujen työnantajien tiedossa. Vaikka hakemusmenettelyä on kehitetty, on tarpeen edelleen lisätä työnantajien tietoa asiasta sekä helpottaa tasauksen hakemista.

Sairaalan lapsen hoito

Lähes kaikkien työehtosopimusten mukaan äidillä tai isällä on tietyin rajoituksin oikeus palkkaan tilapäisen hoitovapaan ajalta eli työntekijän ollessa pois työstä enintään 4 päivää alle 10 vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa. Useissa sopimuksissa on kuitenkin ensimmäinen päivä palkaton samalla tavalla kuin työntekijän itse sairastaessa. Monissa sopimuksissa on sovittu siitä, että työntekijällä on oikeus olla pois työstä 4 päivää, mutta palkkaa maksetaan esimerkiksi vain kahdelta tai kolmelta ensimmäiseltä päivältä. Pienten lasten sairastelun takia pienten lasten vanhemmat, käytännössä usein äidit joutuvat toistuvasti käyttämään oikeuttaan tilapäiseen hoitovapaaseen eli olemaan pois töistä lapsen hoidon järjestämiseksi.

Sairaalan lapsen hoitoaikojen palkallisuudesta on sovittu työehtosopimuksissa. Oikeus poissaoloon on lakisääteinen. Tarkkoja tilastotietoja tilapäisen hoitovapaan käytöstä ei ole. Joidenkin tutkimusten mukaan myös isät ovat enenevässä määrin alkaneet osallistua sairaalan lapsen hoitoon. Enemmistö käyttäjistä on edelleen äitejä. Sairaalan lapsen hoitoajoilta maksettavista palkoista aiheutuu eniten kustannuksia niille työnantajille, joilla on palveluksessaan paljon pienten lasten vanhempia, erityisesti äitejä.

Sairaalan lapsen hoitoaikojen palkkakustannusten tasaaminen yhteisvastuullisesti on tullut moneen kertaan esiin tämän selvityksen aikana. Korvausten maksaminen taisi kustannuksia, joita voi olla paljonkin etenkin lasten ollessa pieniä.

Sijaisen palkkaaminen ja perehdyttäminen

Kun työntekijä jää äitiys- ja vanhempainvapaalle, hänen tilalleen voidaan palkata sijainen. Tällöin sijaisen perehdyttämisestä saattaa aiheutua kustannuksia. Näitä kustannuksia ei tule, jos työnantaja ei palkkaa sijaista.

Sijaiselle maksettua palkkaa ei pitäisi kuitenkaan laskea perhevapaista aiheutuviin kustannuksiin, koska sijaiselle maksetaan palkkaa tehdystä työstä.

Jos työntekijä on useita vuosia perhevapailla, voi työnantajalle syntyä kustannuksia työhön palaavan työntekijän perehdyttämisestä.

Sijaisten palkkaamiseen liittyvät kustannukset vaihtelevat paljon eri aloilla ja eri työpaikoilla. Kustannusten korvaamiseen olisi vaikea luoda yhtenäisiä ja oikeudenmukaisia kriteerejä. Perhevapaat eivät myöskään ole ainoita tilanteita, joissa sijaisia joudutaan palkkaamaan.

9 RUOTSIN VANHEMPAINVAKUUTUS

Ruotsissa vanhempainvakuutusta hoitaa Försäkringskassan. Vanhempainpäivärahaa voidaan maksaa yhteensä 480 päivältä, joista 390 päivän osalta päiväraha on 80 prosenttia palkasta. Kuukausiansioiden kattona on 24 000 kruunua, jonka ylimenevältä osalta päivärahaa ei kerry lisää. Vanhempainpäivärahaa voi käyttää osaaikaisena jopa siihen asti, kun lapsi täyttää 8 vuotta. Vanhempainvapaa voidaan jakaa joustavasti molempien vanhempien kesken, mutta molemmilla vanhemmilla on erillinen 60 vuorokauden aika, jota ei voi siirtää toiselle vanhemmalle.

Sairaan lapsen hoitoajoilta maksetaan tilapäistä vanhempainrahaa, joka on 80 prosenttia palkasta edellä mainittuun kattoon asti. Vuosittain tilapäistä vanhempainrahaa voidaan maksaa enintään 120 päivää.

Työehtosopimuksilla on Ruotsissa sovittu vanhempainpäivärahan lisäksi työnantajan maksamasta lisästä. Noin kolmea neljäsosaa työntekijöistä koskee sopimus, jonka mukaan työnantaja maksaa vanhempainvapailta 10 prosentin suuruista lisää. Työntekijöiden saama bruttokorvaus vanhempainvapaalta on siis yhteensä 90 prosenttia palkasta em. kattoon asti.

Työnantajat eivät siis maksa Ruotsissa suoraan koko palkkaa vanhempainvapailta, vaan korvaus tulee vanhempainvakuutuksesta sekä työnantajien maksamista lisistä. Vanhempainvakuutus rahoitetaan työnantajamaksuilla. Vanhempainvakuutukseen käytetään työnantajamaksusta 2,2 prosenttiyksikön osuus. Ruotsin vanhempainvakuutus ei korvaa työnantajille sijaisen palkkaamisesta tai perehdyttämisestä aiheutuvia kuluja.

Ruotsissakin isien vanhempainvapaiden käyttö on selvästi vähäisempää kuin äitien. Isien osuus vanhempainpäivärahoista on noussut tasaisesti, mutta on kuitenkin vasta 18,7 prosentin tasolla vuonna 2004.

Ruotsissa on syyskuussa valmistumassa selvityshenkilö Karl-Petter Thorwaldssonin mietintö vanhempainvakuutuksen kehittämisestä.

10 PERHEVAPAAKUSTANNUKSIA ON TASATTAVA LISÄÄ

Naiset käyttävät selvästi enemmän perhevapaita

Lain mukaan vanhemmilla on varsin laajat mahdollisuudet jakaa lapsen syntymään ja hoitoon liittyviä vapaita keskenään. Todelliset mahdollisuudet perhevapaiden jakamiseen on niillä vanhemmilla, joilla on kokoaikainen ja pysyvä työ. Vaikka lyhyiden isyysvapaiden pitäminen jo nykyään on yleistä, vanhempainvapaan ja hoitovapaan jakaminen on yhä harvinaista. Käytännössä äidit pitävät valtaosan lakisääteisistä lastenhoitovapaista.

Pienet lapset sairastuvat usein ja lapsen hoidon järjestämiseksi työntekijät joutuvat käyttämään oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen siitä riippumatta, ovatko he toistaiseksi voimassa olevassa vain määräaikaisessa työsuhteessa. Äidit käyttävät tilapäistä hoitovapaata useammin kuin isät, vaikka isät ovatkin selvästi lisänneet osallistumistaan sairaan lapsen hoitoon.

Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvistä vapaista aiheutuu kustannuksia suoraan sille työnantajalle, jonka palveluksessa oleva työntekijä käyttää näitä lakisääteisiä vapaita. Lisäkustannukset rasittavat enemmän työvaltaisia naisten aloja, koska äidit käyttävät pitkiä perhevapaita enemmän kuin isät.

Työnantajalle aiheutuvien kustannusten määrään vaikuttaa muun muassa se, onko työehtosopimuksessa sovittu palkallisesta äitiysvapaasta ja jos on, miten pitkä se on; onko työntekijän työsuhte toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen.

Jos isät käyttäisivät nykyistä enemmän oikeuksiaan perhevapaisiin, kustannukset tasautuisivat äitien ja isien työnantajien kesken nykyistä enemmän. Myös vähentämällä työmarkkinoiden sukupuolenmukaista jakautumista, voidaan tasata eri alojen perhevapaakustannuksia.

Korvauksia parannettiin vuonna 2005

Perhevapaista aiheutuvia kustannuksia tasataan jo nyt, sillä palkallisen äitiys- ja vanhempainvapaan ajalta työnantaja saa päivärahat ja myös äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden ajalta kertyneen vuosiloman kustannuksiin yksittäinen työnantaja voi hakea korvausta Kelalta.

Hallitusohjelman mukaan perhevapaista aiheutuvia työnantajakustannuksia tasataan nykyistä enemmän. Sairausvakuutuksen rahoitusuudistuksen yhteydessä työmarkkinajärjestöt valmistelivat uudistuksen, jossa vuosilomakustannusten tasauksesta nostettiin 55 prosenttia vuoden 2005 alusta.

Työnantajat maksavat perhevapaista aiheutuvia kustannuksia sekä kollektiivisesti (Työnantajan sairausvakuutusmaksut) että työnantajakohtaisesti (työehtosopimusten määräykset). Työnantajakohtaisia kustannuksia myös tasataan eli työnantajat maksavat osan tes-kustannuksista yhteisvastuullisesti (äitiysvapaiden palkanmaksajan päivärahat ja vuosilomakustannusten korvaukset).

Vaikka kustannuksia tasataan nykyisin merkittävästi enemmän kuin aiemmin, tarvetta tasauksen lisäämiseen kuitenkin on edelleen.

Isät käyttämään perhevapaitaan

Perhevapaiden käyttöä on edistettävä ja erityisesti isät on saatava pitämään enemmän vanhempainvapaita. Edelleenkin ei kaikkien tiedossa ole se, että vanhempainvapaa voidaan jakaa isän ja äidin kesken. Isä voi siis olla pitkäänkin vanhempainvapaalla. Isyysvapaa ei ole isän ainoa mahdollisuus. Jos vanhemmat nykyistä enemmän jakaisivat lastenhoitovapaita keskenään, myös suorat työnantaja-kohtaiset kustannukset jakautuisivat tasaisemmin äitien ja isien työnantajien kesken.

Vanhempainpäivärahan hakemuslomakkeessa tulee Kelan ohjeiden mukaan olla molempien vanhempien allekirjoitus. Joidenkin tietojen mukaan käytännöt paikallistoimistoissa kuitenkin vaihtelevat. Saattaa olla että, isien suostumusta ei kysytä äidin vanhempainvapaaseen, mutta äidin suostumusta kysytään isän vanhempainvapaaseen.

Perhevapaalainsäädännön jäykkyys estää tällä hetkellä monissa tilanteissa perheitä päättämästä siitä, että isäkin voisi pitää enemmän perhevapaita. Kuitenkin ne isät, jotka ovat vapaita pitäneet pitävät tutkimusten mukaan perheen kannalta erittäin tarpeellisena sitä, että isä on osallistunut vauvan hoitoon. Isien mahdollisuutta perhevapaiden käyttöön on lisättävä lainsäädäntöä kehittämällä ja perhevapaiden käyttömahdollisuuksista tiedottamalla.

Lastenhoitovapaiden käytön epätasainen jakautuminen vaikuttaa naisten työmarkkina-asemaan

Hallituksen samapalkkaohjelmaa laatinut työryhmä esitti selvitystä molempien vanhempien perhevapaiden käytön edistämisestä ja työnantajille aiheutuvien perhevapaakustannusten tasauksen kehittämistä. Pitkät poissaolot työmarkkinoilta lasten hoidon vuoksi voivat vaikuttaa haitallisesti naisten työmarkkina-asemaan. Asiaan kiinnitti huomiota myös OECD viimekeväisessä raportissaan.

Perhevapaiden käytön jakautuminen tasaisemmin edellyttäisi sitä, että erityisesti asenteissa miesten ja naisten perhevapaiden käyttöön tapahtuisi muutosta. Hyvin yleisesti ajatellaan että äidin "kuuluu olla" pois työstä noin vuosi lapsen syntymän johdosta. Tämä siitä huolimatta vaikka isillä on mahdollisuus pitää vaikka koko vanhempainvapaajakso itse. Muutoksen aikaansaamiseksi pitäisikin lähteä siitä, että perheet aina harkitsisivat miten vanhempainvapaa jaetaan pakollisen äitiysloman jälkeen.

11 SELVITYSHENKILÖN ESITYKSET

Perhevapaiden käyttö ja perhevapaista aiheutuvat kustannukset jakautuvat epätasaisesti eri alojen työnantajien kesken. Myös työntekijöille aiheutuu kustannuksia perhevapaista, koska läheskään kaikki vapaat eivät ole palkallisia. Kun perheva-

paita käyttävät pääasiassa äidit, tämä rasittaa naisvaltaisten alojen työnantajia ja vähentää myös äitien ansioita.

Perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaamiseksi on asetettava pitkän tähtäimen tavoitteeksi isien nykyistä selvästi suurempi osuus perhevapaiden käyttöön. Tähän tavoitteeseen pääsemiseksi tarvitaan perhevapaalainsäädännön kehittämistä, korvausten nostamista, asenteiden muuttamista ja tiedon lisäämistä.

Suomalainen yhteiskunta on monilta osin edennyt pitkälle sukupuolten välisessä tasa-arvossa. Perhevapaiden kohdalla näyttää kuitenkin siltä, että vapaiden käyttö voi johtaa naisten pitkäaikaiseen poissaoloon työmarkkinoilta. Jos perhevapaita käyttävät lähes yksinomaan äidit, voi naisten tueksi tarkoitettu järjestelmä kääntyä myös ongelmaksi tasa-arvon kannalta. Työn ja perheen yhteensovittamisesta puhuttaessa asia saatetaan tiedostamattomasti mieltää pelkästään naisten ongelmaksi. Näkökulmana tulisi kuitenkin olla se, että myös miehillä on lapsia ja työn ja perheen yhteensovittamisen asiat kuuluvat myös miehille. Tämä pitää oivaltaa niin työpaikoilla kuin perheissä.

Perhevapaista aiheutuvia kustannuksia korvataan tällä hetkellä osittain. Korvausten määrä ei kuitenkaan ole riittävä eivätkä kaikki työnantajat edelleenkään hae kaikkia korvauksia. Työntekijöiden kohdalla korvaukset perhevapailta vaihtelevat myös aloittain.

Perhevapaakustannusten tasaaminen on välttämätöntä, jotta yksittäisille työnantajille ja työntekijöille ei aiheudu kohtuuttomia kustannuksia lasten syntymästä ja siihen liittyvistä vapaista. Yhteiskunnassa on kannettava yhteisvastuullisesti vastuuta tulevien sukupolvien synnyttämisestä ja kasvattamisesta. Työn ja perheen yhteensovittamista tuetaan monilla eri yhteiskunnan palveluilla, jotka rahoitetaan verovarjoilla. Perhevapaakustannusten kohdalla yhteisvastuuta voidaan parhaiten kantaa työntajien kesken.

Perhevapaakustannusten tasaamiseksi eri alojen työntajien kesken ei tarvita malleja, joissa tasausta varten määriteltäisiin aloja mies- ja naisvaltaisiin. Tällainen malli olisi monimutkainen ja byrokraattinen. Lisäksi työpaikan nais- tai miesvaltaisuus ei suoraan kerro sitä, miten paljon työpaikalla on perhevapaita käyttäviä työntekijöitä. Tasausta voidaan toteuttaa yksinkertaisella mallilla siten, että kaikki työnantajat maksavat maksua, jolla rahoitetaan tasausta niille työntajille, joille perhevapaista aiheutuu kustannuksia.

Mikäli saadaan aikaan toimiva tasausmalli, voidaan myös edellyttää, että työntajien halukkuus palkata erityisesti naisia pysyvämpiin työsuhteisiin lisääntyisi, koska perhevapaalle jäämisestä aiheutuvia kustannuksia tasataan aikaisempaa selvästi enemmän.

Seuraavassa esitettävä kokonaisuus pohjautuu siihen, että nykyinen tasausjärjestelmä irrotetaan omaksi kokonaisuudekseen. Laajentamalla työntajakustannusten korvausta ja korvaustasoja nostamalla pyritään lisäämään isien vapaiden käyttöä, parantamaan erityisesti naisvaltaisten alojen työntajien asemaa sekä lisäämään mahdollisuuksia sopia palkallisesta äitiysvapaasta kaikilla aloilla. Samalla parannetaan myös perhevapaita käyttävien vanhempien taloudellista asemaa.

1. Perhevapaalainsäädännön kehittäminen

Työministeriön työryhmä selvittää perhevapaalainsäädännön uudistamista kokonaisuudessaan. Tässä selvitystyössä lähtökohtana on ollut erityisesti isien perhevapaiden käytön edistäminen. Tähän tavoitteeseen pääsemiseksi tarvitaan muutoksia nykyiseen lainsäädäntöön. Erityisesti on tullut esiin, että nykyiset määräajat perhevapaan käyttämisessä sekä huonot mahdollisuudet muuttaa vapaiden pitoaikoja estävät perheitä tekemästä päätöksiä, joilla isät voisivat lapsen syntymän jälkeen osallistua lapsen hoitoon.

Uuden ns. bonusvapaan käyttöä rajoittaa se, että vapaan käyttö on sidottu vanhempainvapaan kahden viimeisen viikon jatkoksi. Jos äiti käyttää aiemman osan vanhempainvapaasta ja jää uudelleen hoitovapaalle isän bonusvapaan jälkeen, voi hänen paluunsa työhön muutamaksi viikoksi olla vaikeasti järjestettävissä. Bonusvapaan käyttöä tulisi helpottaa niin, että sen voisi pitää myös muuna aikana.

Muulla asuvan lapsen vanhemman oikeus jäädä pois töistä hoitamaan sairasta lastaan tulisi olla mahdollista aina silloin, kun vanhemmilla on yhteishuoltajuus.

Esitykset

Perhevapaalainsäädäntöä on kehitettävä joustavammaksi, jotta perheet voivat sopia nykyistä helpommin siitä, että isäkin voi pitää osan vanhempainvapaasta. Lainsäädäntöä kehitettäessä on arvioitava nykyisten ilmoitusaikojen tarkoituksenmukaisuus sekä mahdollisuudet perustelusta syystä muuttaa vapaiden pitoaikoja.

Isän osallistumista lapsen hoitoon tukisi myös se, että oikeus sairaan lapsen hoitoon olisi myös eri taloudessa asuvalla lapsen isällä, jos äidin ja isän kesken on sovittu yhteishuoltajuudesta

Myös bonusvapaan käyttöön tarvitaan joustoa siten, että vapaan käyttö ei olisi sidottu vanhempainvapaan loppuun.

Edellä mainitut perhevapaalainsäädännön kehittämisehdotukset käsitellään ja viimeistellään työministeriön perhevapaatyöryhmässä.

2. Muut toimenpiteet isien perhevapaiden käytön lisäämiseksi

Isien perhevapaiden käytön lisäämiseksi tarvitaan lisää tietoa isille mahdollisuuksista sekä muutosta asenteissa. Lisäksi vanhempainpäivärahojen tasoa on korotettava. Ainakin seuraavat toimenpiteet ovat tarpeen.

Esitykset

Korotetaan vanhempainpäivärahojen tasoa sekä isille että äideille.

Molempien vanhempien perhevapaoikeuksista kerrotaan neuvolassa jo raskauden alkuvaiheessa. Äitiyspakkaukseen tulisi liittää esite per-

hevapaista ja isien mahdollisuuksista vapaiden käyttöön. Neuvolatoiminnassa on otettava isät paremmin huomioon ja kannustettava heitä osallistumaan lastenhoitoon.

Työmarkkinaosapuolten tulee jatkaa tiedotus- ja kampanjayhteistyötä, jolla voidaan vaikuttaa siihen, että työpaikoilla suhtaudutaan myönteisesti isien perhevapaiden käyttöön sekä siihen, että isät tuntevat mahdollisuutensa myös pitempien perhevapaiden käyttöön.

3. Kustannusten tasauksen kehittäminen

Perhevapaista työnantajille ja työntekijöille aiheutuvien kustannusten tasaamiseksi on tarpeen muodostaa erillinen vanhempainvakuutus, johon koottaisiin kaikki työnantajalle maksettavat tasauksen muodot. Isien vähäisen vanhempainvapaan käytön syyksi on esitetty erityisesti taloudellisia syitä eli päivärahan tason mataluus. Vanhempainvakuutuksen eriyttäminen sairauspäivärahoista antaa mahdollisuuden korottaa vanhempainpäivärahoja, mikä lisää myös tasausta niille työnantajille, jotka maksavat palkkaa vanhempainvapailta.

Päivärahan tason korottaminen ja tasauksen parantaminen helpottaa myös mahdollisuuksia sopia palkallisesta äitiysvapaasta niillä aloilla, joilla palkallisuutta ei vielä ole. Samoin helpottuisi mahdollisuus sopia isyysvapaan palkallisuudesta.

Työehtosopimukseen perustuvia palkallisia sairaan lapsen hoitovapaita voi käyttää siihen asti kun lapsi täyttää 10 vuotta. Kysymys on siis kustannuksista, joita voi kertyä monen vuoden ajalta. Näiden kustannusten tasaamiseksi on tarpeen ryhtyä maksamaan korvausta työnantajille heidän maksamiltaan palkallisilta sairaan lapsen hoitoajoilta. Korvaus maksettaisiin vain palkalliselta ajalta.

Vuosilomakustannusten kompensatiota on lisätty merkittävästi vuoden 2005 alusta. Mikäli vanhempainpäivärahoja korotetaan, vaikuttaa korotus myös vuosilomakompensatiota lisäävästi. Muita muutoksia vuosilomakompensaatioon ei esitetä.

Kaikki tukeen oikeutetut työnantajat eivät edelleenkään hae vuosilomakustannusten tasausta. Tiedotusta työnantajille on jatkettava. Kela voi lähettää tiedon vuosilomakompensatiosta kaikille niille työnantajille, jotka hakevat korvausta maksamaltaan palkalliselta vanhempainvapaalta. Työnantajien mahdollisuus hakea korvauksia sähköisesti lisäisi myös todennäköisesti tasauksen käyttöä. Kelan tulee järjestää tämä mahdollisuus.

Esitykset

Muodostetaan erillinen vanhempainvakuutus, josta korvataan työnantajien kustannukset sekä maksetaan työntekijöiden vanhempainpäivärahat.

Vanhempainpäivärahojen korvaustaso korotetaan 80 prosenttiin ja päivärahatasojen porrastus poistetaan. Tämä lisää kustannusten tasausta niille työnantajille, jotka maksavat palkkaa perhevapaiden ajalta.

Tavoitteeksi asetetaan se, että tasauksen parantamisen jälkeen seuraavalla sopimuskierröksellä palkallinen äitiysvapaa otetaan myös niiden alojen sopimuksiin, joista se vielä puuttuu.

Työnantajille ryhdytään maksamaan vanhempainpäivärahan suuruista kompensatiota myös sairaan lapsen hoitoajalta maksetuista palkoista.

Vanhempainpäivärahojen korotus parantaa myös vuosilomakompensatiota.

Jos isien perhevapaiden käyttöä saadaan lisättyä, se tasaa myös kustannuksia mies- ja naisvaltaisten alojen välillä.

Kustannukset jaetaan yhteisvastuullisesti kaikkien työnantajien kesken.

Uusi tasaus sairaan lapsen hoitoajoilta, vuosilomakompensatio sekä vanhempainpäivärahojen korotus rahoitetaan yhteisvastuullisesti työnantajien kesken työnantajien vanhempainvakuutusmaksulla.

Kelan on toteutettava työnantajille mahdollisuus hakea korvauksia sähköisesti.

Kela toimittaa vanhempainvapaalta palkkaa maksaneelle työnantajalle aina tiedon mahdollisuudesta hakea vuosilomakompensatiota

Työmarkkinajärjestöt(erityisesti työnantajat) tiedottavat perhevapaakustannusten tasauksesta omille jäsenilleen.

4. Esitysten kustannukset ja rahoitus

Vanhempainpäivärahojen korotus

Vanhempainvakuutuksen eriyttäminen muista sairauspäivärahoista antaa mahdollisuuden korottaa päivärahojen tasoa sekä työnantajille maksettavaa tasausta, ilman että kustannukset nousevat kohtuuttoman suuriksi. Vanhempainpäivärahojen korvaustason korottaminen 80 prosenttiin palkasta kaikissa tuloluokissa lisää menoja 110 miljoonaa euroa vuodessa. Vain alimman tuloluokan tason korottaminen maksaisi 80 miljoonaa euroa vuodessa. Korotus on kuitenkin perusteltua ulottaa kaikkiin tasoihin, jotta voidaan lisätä tasausta kaikille työnantajille ja parantaa myös kaikille työntekijöille maksettavaa korvausta.

Sairaalan lapsen hoitoajoilta maksetuista palkoista maksetaan 80 prosentin korvaus työnantajalle

Menojen lisäys olisi 60 miljoonaa euroa vuodessa. Laskelma perustuu oletukseen, että 58 prosenttia työllisistä alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmista jää hoitamaan sairasta lasta. Korvauksen hakemiseen tarvittaisiin selkeä ja mahdollisimman yksinkertainen järjestelmä. Korvaukset tulisi maksaa esimerkiksi kerran vuodessa.

Vanhempainpäivärahojen korotuksen vaikutus vuosilomakustannusten kompensatioon

Vuosilomakustannuksiin maksettava tasaus on sidottu päivärahan määrään. Kun päivärahan tasoa korotetaan, nousee myös vuosilomakustannusten tasaus. Menon lisäys olisi 8 miljoonaa euroa vuodessa.

Lisämenojen rahoitus

Perhevapaista aiheutuvat kustannukset rasittavat erityisesti naisvaltaisia aloja sekä niitä työnantajia, joilla on työntekijöinä paljon pienten lasten vanhempia. Kustannusten paremmaksi tasaamiseksi edellä esitetyt toimenpiteet on tarkoituksenmukaisinta rahoittaa työnantajien kesken yhteisvastuullisesti. Jos toteutetaan malli, jossa korotetaan vanhempainpäivärahoja 80 prosenttiin, maksetaan sairaan lapsen hoitoajoilta korvausta sekä otetaan päivärahojen korotus huomioon vuosilomakompensaatiossa, on lisämeno yhteensä noin 178 miljoonaa euroa. Tämä rahoitettaisiin uudella työnantajien vanhempainvakuutusmaksulla, jonka suuruus olisi noin 0,29 prosenttia.

KIRJALLISUUTTA

Pentti Takala, Uuden isyysvapaan ja isän muiden perhevapaiden käyttö. Kelan tutkimusosasto, Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 43/2005

Tasa-arvobarometri 2004, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004:20

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:1

Työryhmän ehdotus naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistäväksi ohjelmaksi, Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2005:7

Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life, Volume 4 Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom, OECD 2005

Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea, Minna Salmi ja Johanna Lammi-Taskula (toim.), Helsinki 2004

Perhevapaat ja –kustannukset tasan, Palvelualojen ammattiliitto PAM 2005

Palkkasyrjintä. Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimitavuudesta, Anja Nummijärvi. Helsinki 2004

Talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi (julkaisematon). Pilottihanke sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalta. Anita Haataja, Marja-Liisa Järviö ja Esko Mustonen

LIITTEET

Äitiysvapaan palkallisuus EK:n sopimusaloilla

Työntekijäsopimukset	Kesto	Rajoitukset
1. Teknolohiateollisuus	56 kalenteripäivää	Vähintään 6kk jatkonut työsuhde ennen synnytystä
2. Paperiteollisuus	- 35 työpäivää - 45 työpäivää	- Jos työsuhde jatkonut vähintään 6 kk - Jos työsuhde jatkonut vähintään 5 vuotta
3. Rakennusala	-	-
4. Viestintäala (kirjatyöntekijät)	3 kuukautta	
5. Tekstiili- ja vaatetusteollisuus	42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä	Työsuhde jatkonut vähintään 6 kuukautta
6. Kemian perusteollisuus	1. 28 kalenteripäivää 2. 35 kalenteripäivää 3. 42 kalenteripäivää 4. 56 päivää	1. Jos työsuhde jatkonut vähintään 6 kk, mutta alle 3 v 2. Jos työsuhde jatkonut 3 vuotta, mutta alle 5 vuotta 3. Jos jatkonut 5 vuotta, mutta alle 10 vuotta 4. Jos jatkonut 10 vuotta tai kauemmin
7. Muovi- ja kemian tuoteteollisuus	1. 28 kalenteripäivää 2. 35 kalenteripäivää 3. 42 kalenteripäivää 4. 56 päivää	1. Jos työsuhde jatkonut vähintään 6 kk, mutta alle 3 v 2. Jos työsuhde jatkonut 3 vuotta, mutta alle 5 vuotta 3. Jos jatkonut 5 vuotta, mutta alle 10 vuotta 4. Jos jatkonut 10 vuotta tai kauemmin
8. Elintarvikeala	42 päivän pituiseen kalenteriajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä	Jos työsuhde jatkonut vähintään 6 kk ennen synnytystä
9. Teurastamot, makkara- ja einestehtaat	42 päivän pituiseen kalenteriajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä	Jos työsuhde jatkonut vähintään 6 kk ennen synnytystä
10. Meijerit	6 viikon pituiseen kalenteriajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä	Jos työsuhde jatkonut vähintään 6 kk ennen synnytystä
11. Leipomoiden työntekijät	6 viikon pituiseen kalenteriajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä	Jos työsuhde jatkonut vähintään 6 kk ennen synnytystä
12. Energia-ala	3 kuukautta	Jos työsuhde jatkonut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta

Toimihenkilösopimukset	Kesto	Rajoitukset
1. Elintarviketeollisuus	3 kuukautta	Jos työsuhte jatkonut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kk ennen synnytystä.
2. Energia-ala	3 kuukautta	Jos työsuhte jatkonut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kk ennen synnytystä.
3. Kemianteollisuus	3 kuukautta	Jos työsuhte jatkonut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kk ennen synnytystä.
4. Teknologiateollisuus	3 kuukautta	Jos työsuhte jatkonut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kk ennen synnytystä.
5. Paperiteollisuus	3 kuukautta	Jos työsuhte jatkonut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kk ennen synnytystä.
6. Mekaaninen metsäteollisuus	3 kuukautta	Jos työsuhte jatkonut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kk ennen synnytystä.
7. Palvelualojen toimialaliiton toimihenkilöt	3 kuukautta	Jos työsuhte jatkonut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kk ennen synnytystä.
8. Rakennusalan toimihenkilöt	3 kuukautta	Jos työsuhte jatkonut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kk ennen synnytystä.
9. Suunnittelu- ja konsulttiala	3 kuukautta	Jos työsuhte jatkonut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kk ennen synnytystä.
10. Tietoliikenne ja informaatio-tekniikka	3 kuukautta	Jos työsuhte jatkonut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kk ennen synnytystä.
11. Tekstiili- ja vaatetusteollisuus	3 kuukautta	Jos työsuhte jatkonut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kk ennen synnytystä.
12. Viestintäalan toimihenkilöt ja graafiset toimihenkilöt	3 kuukautta	-

Sopimusala	Kesto	Rajoitukset
1. Kaupanala	Ei palkallista	-
2. Kiinteistöpalveluala - työntekijät - toimihenkilöt	Ei palkallista 3 kuukautta	- 6 kk:n työsuhte
3. Majoitus- ja ravitsemisala	Ei palkallista	-
4. Rahoitusala	72 arkipäivältä	9 kk:n työsuhte
5. Vakuutusala (toimihenkilöt)	72 arkipäivältä (myös, milloin toimihenkilö adoptoinut alle 2 vuoden ikäisen lapsen)	-
6. Apteekkiala	2 kk (myös adoptiotilanteessa)	9 kk:n työsuhte
7. Matkatoimistot	3 kk	-
8. Yksityinen sosiaaliala	72 arkipäivältä	3 kk:n työsuhte
9. Yksityinen opetusala ja sivistystyö	72 arkipäivältä	-
10. Terveyspalveluala	72 arkipäivältä	3 kk:n työsuhte
11. Tietoalat	3 kk	5 kk:n työsuhte

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN TYÖRYHMÄMUISTIOITA
SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIETS PROMEMORIOR
WORKING GROUP MEMORANDUMS OF THE MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH
ISSN 1237-0606

- 2005: 1 Yksityisten sosiaali- ja terveydenhuollon tuottajien rekisterin toteuttamista ohjanneen työryhmän muistio. Osat 1 ja 2.
ISBN 952-00-1632-5 (nid.)
ISBN 952-00-1633-3 (PDF)
- 2 Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantaryhmän raportti sosiaali- ja terveysministeriölle vuoden 2004 toiminnasta.
ISBN 952-00-1646-5 (nid.)
ISBN 952-00-1647-3 (PDF)
- 3 Kari Reijula. Sairaaloiden kunto ja ilmanvaihto. Selvityshenkilön raportti.
ISBN 952-00-1648-1 (nid.)
ISBN 952-00-1649-X (PDF)
- 4 Jukka Mattila, Marjukka Mäkelä. Tutkimustoiminta terveyskeskuksissa. Nykytila ja tulevaisuus. Selvityshenkilöiden raportti.
ISBN 952-00-1634-1 (nid.)
ISBN 952-00-1635-X (PDF)
- 5 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tuottavuusohjelma.
ISBN 952-00-1687-2 (nid.)
ISBN 952-00-1688-0 (PDF)
- 6 Opiskelijaterveydenhuollon tavoitteiden ja sisällön kehittämistyöryhmän muistio.
ISBN 952-00-1695-3 (nid.)
ISBN 952-00-1696-1 (PDF)
- 7 Työryhmän ehdotus naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistäväksi ohjelmaksi.
ISBN 952-00-1709-7 (nid.)
ISBN 952-00-1710-0 (PDF)
- 8 Talousvesilaboratorioiden akkreditointia käsittelevän työryhmän muistio. (Ainoastaan verkossa www.stm.fi)
ISBN 952-00-1731-3 (PDF)
- 9 Ravintolat savuttomiksi.
ISBN 952-00-1732-1 (nid.)
ISBN 952-00-1733-X (PDF)
- 10 Valtion korvaus terveydenhuollon toimintayksiköille tutkimukseen ja koulutukseen. Järjestelmän ja rahoituksen kehittäminen.
ISBN 952-00-1738-0 (nid.)
ISBN 952-00-1739-9 (PDF)
- 11 Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti 2005.
ISBN 952-00-1754-2 (nid.)
ISBN 952-00-1755-0 (PDF)
- 11eng Finland's National Pension Strategy Report 2005.
ISBN 952-00-1756-9 (print)
ISBN 952-00-1757-7 (PDF)
- 12 Yrittäjien sosiaaliturva 2004 –työryhmän raportti.
ISBN 952-00-1762-3 (nid.)
ISBN 952-00-1763-1 (PDF)

- 13 Maria Grönroos. Tasa-arvon tietopalvelu Suomeen. Informaatio- ja dokumentaatiotoiminnan selvityshenkilön raportti.
ISBN 952-00-1766-6 (nid.)
ISBN 952-00-1767-4 (PDF)
- 14 Ota oppi -malli. Nuorten tukeminen perusopetuksesta jatko-opintoihin. Kuntoutuskokeilun ohjausryhmän muistio.
ISBN 952-00-1780-1 (nid.)
ISBN 952-00-1781-X (PDF)
- 15 Matti Louekoski. Työeläkevakuutusyhtiölain uudistamistarpeet. Selvityshenkilön väliraportti.
ISBN 952-00-1784-4 (nid.)
ISBN 952-00-1785-2 (PDF)
- 16 Janne Metsämäki. Perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvauksen kehittäminen. Selvityshenkilön raportti.
ISBN 952-00-1788-7 (nid.)
ISBN 952-00-1789-5 (PDF)